

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1. Kesehatan dan keselamatan kerja (K3)

Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah suatu kondisi yang harus diwujudkan di tempat kerja dengan segenap kekuatan dan upaya yang dilandasi oleh ilmu pengetahuan dan pemikiran yang mendalam untuk melindungi pekerja, manusia dan pekerjaannya serta budayanya melalui penerapan teknologi pencegahan kecelakaan secara konsisten sesuai dengan hukum dan untuk melindungi peraturan dan standar. berlaku (Parashakti dan Putriawati, 2020:292). Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berkaitan dengan mesin, peralatan kerja, bahan dan proses manajemennya, dasar tempat kerja dan lingkungannya, serta metode kerja. Keselamatan kerja meliputi seluruh proses produksi dan penjualan. Pandangan lain berpendapat bahwa keselamatan kerja berarti proses perencanaan dan pengendalian situasi yang dapat menyebabkan kecelakaan industri dengan membuat prosedur operasi standar yang menjadi acuan dalam bekerja (Hadiguna, 2009:90). Program K3 atau pelaksanaan K3 merupakan salah satu bentuk upaya menciptakan tempat kerja yang aman, sehat dan bebas dari pencemaran lingkungan sehingga dapat mengurangi dan/atau bebas dari kecelakaan kerja (*zero accident*) dan tidak menimbulkan gangguan kesehatan bagi pekerja, keluarga, masyarakat dan sekitarnya (Danggur, 2006:60). Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan upaya perlindungan yang menyeluruh dan upaya untuk melindungi karyawan dari kecelakaan dalam melaksanakan pekerjaannya dan agar tetap sehat dalam bekerja (Kasmir, 2016:62).

2.1.1.1. Indikator Kesehatan dan keselamatan kerja (K3)

Terdapat indikator mengenai Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Menurut Sedarmayanti (2017:77) sebagai berikut :

A. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman yang memberikan pegawai untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja juga mempengaruhi emosi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja tersebut

mencangkup hubungan pegawai antara atasan serta rekan kerja dan lingkungan kerja fisik tempat pegawai bekerja.

B. Manusia (pegawai)

Perlindungan pegawai atas keadaan sehat dan selamat selama bekerja ditempat kerja. Tempat kerja adalah ruang tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap, atau sering dimasuki pegawai untuk keperluan usaha dan tempat terdapatnya sumber-sumber bahaya.

C. Alat Kerja serta Mesin Kerja

Perlengkapan saat bekerja yang berupa baju kerja, sarung tangan, buku petunjuk penggunaan alat, rambu-rambu dan isyarat bahaya dan himbauan-himbauan untuk mendukung terciptanya suasana kerja yang aman. Alat yang digunakan untuk menghimpun, mengolah, mencatat dan membantu pekerjaan pegawai yang lebih mudah dan efisien.

Kesehatan dan keselamatan kerja bertujuan untuk menjamin kesehatan jasmani dan rohani. Ruang lingkup kesehatan dan keselamatan kerja meliputi memelihara lingkungan kerja yang sehat, mencegah serta mengobati kecelakaan yang disebabkan akibat pekerjaan sewaktu bekerja, mencegah keracunan yang ditimbulkan dari kerja, menyesuaikan kemampuan dengan pekerjaan dan merehabilitas pekerja yang cedera atau sakit akibat pekerjaan.

Menurut Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) kecelakaan akibat kerja diklasifikasikan berdasarkan empat macam penggolongan, yaitu:

a. Menurut jenis kecelakaan

Jenis kecelakaan dapat terjadi jika pegawai terjatuh, tertimpa benda, tertumbuk atau terkena benda, terjepit oleh benda, gerakan yang melebihi kemampuan, pengaruh suhu tinggi dan terkena arus listrik.

b. Menurut Penyebab

Penyebab kecelakaan kerja pegawai akibat dari mesin, zat-zat berbahaya dan lingkungan kerja.

c. Menurut Sifat luka atau Kelainan

Sifat luka atau kelainan berupa patah tulang, keseleo, renggang otot, memar amputasi, luka di permukaan dan luka bakar.

d. Menurut Letak Kelainan

Letak kelainan atau luka tubuh yang berada pada bagian kepala, leher dan perut.

Dampak kecelakaan kerja secara langsung seperti meninggal dunia, cacat permanen dan tidak mampu bekerja. Dampak kecelakaan kerja secara tidak langsung seperti dampak psikologis yang berupa ketakutan dan kegelisahan yang dapat meningkatkan gejala penyakit dan gejala medis non spesifik.

2.1.2. Karakteristik Individu

Karakteristik individu adalah minat, sikap, dan kebutuhan yang membawa seseorang pada situasi kerja. Minat adalah sikap yang membuat seseorang senang terhadap objek afeksi atau gagasan tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang diminati (James, 2004:87). Ciri-ciri individual adalah cara memandang objek tertentu dan mencoba menginterpretasikan apa yang dilihat (Prasetyo, 2008:29). Setiap orang memiliki pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda. Perbedaan ini terbawa ke dunia kerja, sehingga menghasilkan tingkat kepuasan yang berbeda dari orang ke orang, bahkan ketika mereka bekerja di tempat yang sama (Robbins, 2003).

2.1.2.1. Indikator Karakteristik Individu

Terdapat indikator mengenai karakteristik individu menurut Robbins (2003) seperti:

1. Kemampuan

Kemampuan adalah kemampuan seseorang untuk melakukan banyak tugas dalam satu pekerjaan. Dengan kata lain, kemampuan adalah fungsi dari pengetahuan dan keterampilan (Robbins, 2003).

2. Nilai

Nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, kebahagiaan, hubungan dengan orang lain, perkembangan intelektual, dan waktu keluarga (Robbins, 2003).

3. Sikap

Sikap adalah pernyataan evaluatif - apakah positif atau negatif - tentang objek, orang atau peristiwa. Dalam studi ini, sikap berfokus pada bagaimana seseorang berpikir tentang pekerjaan, kelompok kerja, pemasok, dan organisasi (Robbins, 2003).

4. Minat

Minat adalah sikap yang menyenangkan orang terhadap objek, situasi, atau ide tertentu yang diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang menarik. Pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian seseorang terhadap pekerjaannya. Ketertarikan orang terhadap jenis pekerjaan berbeda-beda (Robbins, 2003).

5. Keahlian

Keahlian adalah kompetensi yang terkait dengan penyelesaian tugas seperti menyerahkan dokumen, dan kemampuan fisik meliputi koordinasi tubuh, daya tahan, dan kelenturan tubuh (Robbins, 2003).

Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Karakteristik individu meliputi usia, jenis kelamin, status, tingkat pendidikan dan masa kerja.

2.1.3. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik yang baik dan memadai bagi pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya lingkungan kerja yang kurang memadai dapat menurunkan kinerja pegawai dan menurunkan tingkat kinerja pegawai (Nan *et al.*, 2020:40). Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab tidak efisien dan efektifnya kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Virgiyanti dan Sunuharyo, 2018:36). Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan sangat penting bagi manajemen, namun lingkungan kerja fisik memiliki dampak langsung terhadap pegawai. Lingkungan kerja fisik yang baik dan tepat bagi

pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai, dan sebaliknya lingkungan kerja yang kurang memadai dapat menurunkan kinerja pegawai.

2.1.3.1. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Terdapat indikator mengenai lingkungan kerja fisik Menurut Soedaryo (2019:51) sebagai berikut :

A. Penerangan

Penerangan yang cukup akan menambah semangat kerja para pegawai untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan. Banyak ketidaksesuaian pekerjaan yang disebabkan akibat kurangnya penerangan, seperti ruangan terlalu terang atau terlalu gelap. Cahaya yang cukup termasuk ke dalam fasilitas fisik kantor.

B. Pewarnaan

Komposisi warna yang tepat akan menimbulkan rasa yang menyenangkan serta semangat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Warna bukan hanya mempercantik ruangan yang ada di kantor, tetapi memperbaiki kondisi yang ada di dalam kantor.

C. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih dan wangi akan menimbulkan perasaan yang tenang dalam bekerja untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan. Kamar mandi yang berbau akan menimbulkan perasaan yang kurang menyenangkan bagi para pegawai. Dalam hal kebersihan ini diperlukan tanggungjawab dari setiap individu yang berada dalam ruangan kantor, baik petugas kebersihan dari kantor atau seluruh pegawai.

D. Pertukaran Udara

Udara segar dan nyaman akan memiliki komposisi kimia yang baik serta suhu dan kelembaban yang tidak mengganggu pernapasan. Kantor yang memiliki plafon yang tinggi akan memberikan pertukaran udara lebih baik serta luasnya ruangan dengan jumlah pegawai yang sedang bekerja akan mempengaruhi pertukaran udara.

E. Kebisingan

Kebisingan yang terdengar oleh pegawai akan menimbulkan hilangnya konsentrasi serta cepat mendatangkan kelelahan dan kekesalan yang akan mengakibatkan turunnya hasil kerja. Sebaiknya pihak organisasi dapat

mengurangi kebisingan seminimal mungkin yang akan bertujuan untuk pengendalian kebisingan dalam ruangan kerja.

F. Keamanan

Pegawai kantor akan datang dengan menggunakan kendaraan sendiri ataupun angkutan umum. Pada saat bekerja, pegawai yang bersangkutan langsung tidak dapat mengawasi kendaraannya secara langsung. Apabila suatu kantor tidak menyediakan fasilitas keamanan yang baik, maka akan menyebabkan semangat dan kegairahan kerja menurun.

Lingkungan kerja fisik berpengaruh langsung terhadap pegawai yang melaksanakan kegiatan didalam organisasi. Ketidaksesuaian lingkungan kerja di setiap organisasi dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi pegawai dalam menjalankan semua tugas. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman sehingga menciptakan kondisi kerja yang mampu memotivasi untuk bekerja.

Manfaat lingkungan kerja fisik adalah menciptakan gairah atau suasana yang nyaman, sehingga meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja seorang pegawai muncul akibat dari situasi kerja yang terjadi dan mencerminkan perasaan senang atau tidak senang atas lingkungan kerja fisik yang dimana pegawai tersebut bekerja.

2.1.4. Kinerja Pegawai

Prestasi adalah keberhasilan profesional yang dicapai individu dalam memenuhi tugas yang diberikan kepada pegawai berdasarkan pengalaman, kesungguhan dan waktu (Parashakti dan Putriawati, 2020:294). Kinerja merupakan upaya dalam organisasi yang memadukan upaya individu dengan tingkat pengalaman, keterampilan, dan keahlian individu untuk meningkatkan kinerja pegawai (Wibowo dan Budianto, 2019:92). Prestasi adalah prestasi kerja dengan perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang diterapkan (Dessler *et.al.*, 2017:73). Kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Sulaksono, 2015:53). Prestasi adalah kemampuan individu atau kelompok untuk menghasilkan hasil yang memuaskan dalam bekerja pada bagian pekerjaan tertentu (Duha, 2018:81).

2.1.4.1. Indikator Kinerja Pegawai

Terdapat indikator mengenai kinerja pegawai Menurut Soedaryo (2019:206) sebagai berikut :

1) **Kualitas kerja**

Meningkatnya daya beli dan adanya dukungan pelanggan terhadap keberadaan kualitas kerja yang ditawarkan akan semakin meningkat untuk mencapai tujuan.

2) **Kuantitas kerja**

Kuantitas kerja yang dapat dihasilkan oleh organisasi diharapkan mampu memberikan dampak positif bagi produk. Kuantitas produk akan menentukan kemampuan organisasi untuk menguasai pasar.

3) **Waktu Kerja**

Seseorang pegawai dalam menyelesaikan suatu produk atau jasa dengan penuh tanggungjawab untuk menentukan waktu kerja yang paling efektif dan efisiensi.

4) **Kerja Sama**

Tuntutan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Adanya kerja sama yang baik agar dapat memberikan kepercayaan pada berbagai pihak yang tergabung, baik secara langsung dan tidak langsung. Kerja sama yang baik akan mampu untuk membangun kondisi internal perusahaan yang konsistensi tinggi bagi semua manajemen.

Penilaian kinerja harus berhubungan langsung serta menganalisis pekerjaan dan menentukan output kinerja yang meliputi tugas yang dikerjakan, kompetensi individu, aktivitas penyelia dan tanggungjawab bagi pemegang jabatan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika pegawai telah mempunyai standar keberhasilan, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pegawai atau kinerja organisasi tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

2.2. Penelitian Terdahulu

Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah suatu kondisi yang harus diwujudkan di tempat kerja dengan segenap kekuatan dan upaya yang dilandasi oleh ilmu pengetahuan dan pemikiran yang mendalam untuk melindungi pekerja, manusia dan pekerjaannya serta melalui penerapan teknologi pencegahan kecelakaan secara konsisten sesuai dengan hukum dan untuk melindungi peraturan dan standar.

Penelitian pertama dilakukan oleh Rahmania (2022:10) penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Keselamatan dan Kesehatan Kerja variable independen, Kinerja Karyawan variable dependen. Metode analisis data penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif dan menggunakan penelitian deskriptif. Data primer dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden. Analisis data menggunakan metode analisa informasi yang digunakan dalam riset ini merupakan regresi linear berganda. pengerjaan informasi dalam riset ini memakai *SPSS Statistics 20*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keselamatan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pegawai di SPBU Coco Plaju 21.302.04.

Penelitian kedua dilakukan oleh Berlian (2022:61) Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh keselamatan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja dan kinerja karyawan spbu coco plaju 21.302.04 Palembang .menggunakan metode deskriptif. Pengambilan data pada penelitian ini menggunakan kuisisioner. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 responden yang merupakan keseluruhan karyawan Spbu coco Plaju 21.302.04 Palembang. Sebelum mengolah data kuisisioner dari 35 responden, dilakukan uji validitas dan reabilitas kuisisioner penelitian. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Dari hasil analisis, koefisien regresi variabel yang diperoleh adalah Lingkungan kerja fisik = 0,616 dan Lingkungan kerja non fisik = 0,098. Secara simultan variabel Lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SPBU COCO Plaju 21.302.04 Palembang. Secara parsial variabel Lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan Spbu Coco

Plaju 21.302.04 Palembang harus tetap memperhatikan dan menjaga kedua faktor tersebut berada dalam kondisi sangat baik dan jika mungkin ditingkatkan lagi

Penelitian Ketiga dilakukan oleh Simanjuntak (2016:8) Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh keselamatan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja dan beban kerja Terhadap kinerja karyawan haleyora Powerindo. Metodologi yang digunakan adalah kuantitatif dan deskriptif dengan program *SPSS*, dimana sampel yang digunakan yaitu seluruh pegawai sebanyak 70 responden. Dari hasil analisis data yang meliputi uji validitas, reabilitas, dan regresi linier berganda, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Masing-masing memiliki indikator yang satu sama lain saling berhubungan dan berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan haleyora Powerindo. Dari hasil pengujian secara simultan kesehatan dan keselamatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian keempat dilakukan oleh Parashakti dan Putriawati (2020:50) Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh keselamatan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja dan beban kerja Terhadap kinerja karyawan. Objek pada penelitian ini adalah karyawan PT. Bahagia Idkho Mandiri Bagian Produksi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 78 responden. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Component* atau *Variance Based Structural Equation Model*. Dengan metode deskriptif kuantitatif. Analisis data yang di gunakan adalah analisis statistic dalam bentuk SEM PLS. hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bahagia Idkho Mandiri Bagian Produksi. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bahagia Idkho Mandiri Bagian Produksi. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bahagia Idkho Mandiri Bagian Produksi.

Penelitian kelima dilakukan oleh Nan *et.al.*, (2020:47) Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh keselamatan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja dan beban kerja Terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data kuisioner. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji t dengan menggunakan perhitungan *SPSS*. Hasil analisis menyatakan bahwa Keselamatan

dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh pada Kinerja Karyawan, Beban Kerja Tidak berpengaruh pada Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Karakteristik individu adalah minat, sikap, dan kebutuhan yang membawa seseorang pada situasi kerja. Minat adalah sikap yang membuat seseorang senang terhadap objek afeksi atau gagasan tertentu.

Penelitian keenam dilakukan oleh Haslindah *et.al.*, (2020:49) Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh keselamatan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja dan kinerja karyawan CV.Ainun Batara Guru. Menggunakan metode Kuantitatif dan didapatkan hasil Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan, Terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan, Terdapat pengaruh secara simultan lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap motivasi kerja dan kinerja. Dengan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan pada CV.Ainun Batara Guru serta Lingkungan kerja dan karakteristik individu memberikan pengaruh secara bersama terhadap motivasi kerja yaitu sebesar 24,3% dan kinerja sebesar 28,3%.

Penelitian ketujuh dilakukan oleh Sukmawati (2020:50) Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, pelatihan, etos kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasi dengan metode kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan Yayasan Al Muhajirin Dotamana Indah Batam yang berjumlah 52 orang. Sampel penelitian sebanyak 52 orang, yang diambil dengan teknik sampling jenuh. Data diperoleh dengan metode menyebarkan kuesioner kemudian dianalisa dengan menggunakan uji regresi linier berganda dan uji hipotesis dengan menggunakan *SPSS versi 25*. Hasil penelitian ini adalah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pelatihan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, etos kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karakteristik individu secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta gaya kepemimpinan, komunikasi, pelatihan, etos

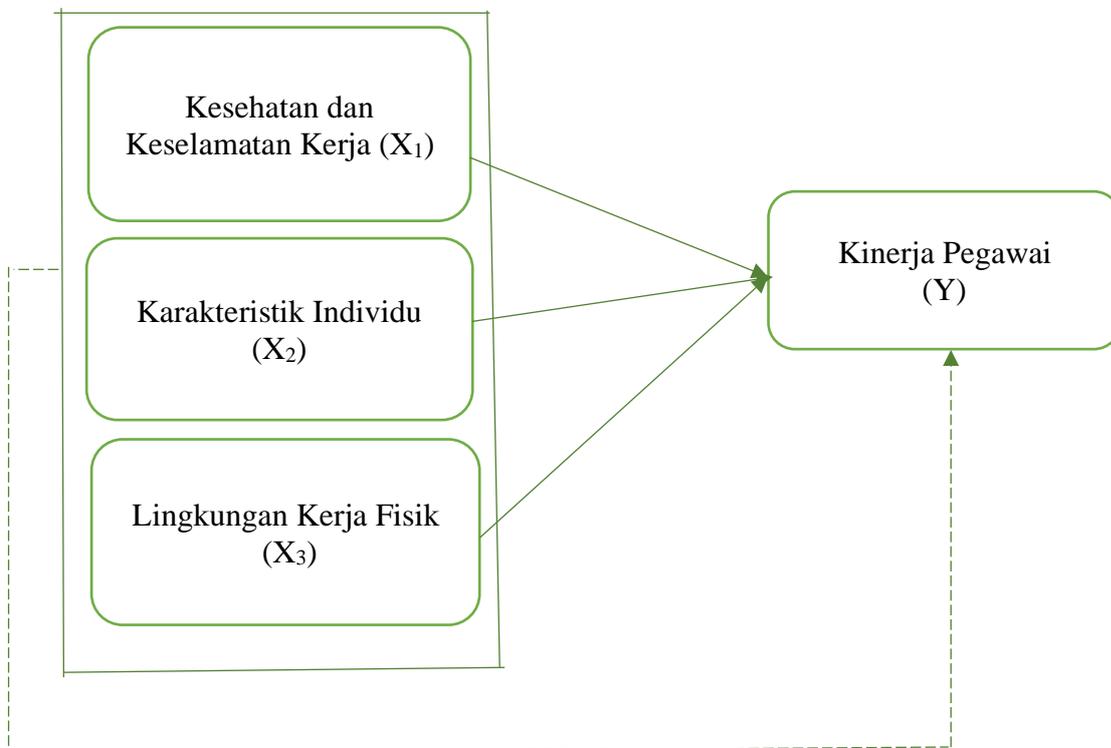
kerja dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2.3. Hipotesis

1. Diduga Kesehatan dan Keselamatan Kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada SPBU Pertamina di wilayah Tebet, Jakarta Selatan ..
2. Diduga Karakteristik Individu mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada SPBU Pertamina di wilayah Tebet, Jakarta Selatan ..
3. Diduga Lingkungan Kerja Fisik mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada SPBU Pertamina di wilayah Tebet, Jakarta Selatan ..
4. Diduga Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), karakteristik individu dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada SPBU Pertamina di wilayah Tebet, Jakarta Selatan ..

2.4. Kerangka Konseptual

Gambar 1. Kerangka Konseptual



2.5. Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

2.5.1. Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah suatu kondisi yang harus diwujudkan di tempat kerja dengan segenap kekuatan dan upaya yang dilandasi oleh ilmu pengetahuan dan pemikiran yang mendalam untuk melindungi pekerja, manusia dan pekerjaannya serta melalui penerapan teknologi pencegahan kecelakaan secara konsisten sesuai dengan hukum dan untuk melindungi peraturan dan standar.

Menurut Simanjuntak (2016:8) Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh keselamatan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja dan beban kerja Terhadap kinerja karyawan haleyora Powerindo. Metodologi yang digunakan adalah kuantitatif dan deskriptif dengan program SPSS, dimana sampel yang digunakan yaitu seluruh pegawai sebanyak 70 responden. Dari hasil analisis data yang meliputi uji validitas, reabilitas, dan regresi linier berganda, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Masing-masing memiliki indikator yang satu sama lain saling berhubungan dan berpengaruh positif terhadap kinerja pada karyawan haleyora Powerindo. Dari hasil pengujian secara simultan kesehatan dan keselamatan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Rahmania (2022:10) penelitian ini dilakukan bertujuan untuk menganalisis Keselamatan dan Kesehatan Kerja variabel *independen*, Kinerja Karyawan variabel *dependen*. Metode analisis data penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif dan menggunakan penelitian deskriptif. Data primer dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden. Analisis data menggunakan metode analisa informasi yang digunakan dalam riset ini merupakan regresi linear berganda. pengerjaan informasi dalam riset ini memakai *SPSS Statistics 20*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keselamatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pegawai di SPBU Coco Plaju 21.302.04.

2.5.2. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai

Setiap orang memiliki pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda. Perbedaan ini terbawa ke dunia kerja, sehingga menghasilkan tingkat kepuasan yang berbeda dari orang ke orang, bahkan ketika mereka bekerja di tempat yang sama.

Menurut Ratnasari *et al.*, (2020:75) penelitian dibuat bertujuan untuk menganalisis karakteristik individu, komitmen organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Badung Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh pengaruh karakteristik individu, komitmen organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah positif. Secara parsial variabel karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan. Karakteristik individu, komitmen organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dilihat dari nilai korelasi. Jika dilihat dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,692 itu berarti bahwa pengaruh karakteristik individu, komitmen organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Badung adalah 69,2 persen sedangkan sisanya 30,8 persen dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

2.5.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan sangat penting bagi manajemen, namun lingkungan kerja fisik memiliki dampak langsung terhadap pegawai. Lingkungan kerja fisik yang baik dan tepat bagi pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai, dan sebaliknya lingkungan kerja yang kurang memadai dapat menurunkan kinerja pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh keselamatan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja dan beban kerja Terhadap kinerja karyawan. penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data berupa kuisioner. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji

kualitas data, uji asumsi klasik, uji t dengan menggunakan perhitungan SPSS. Hasil analisis menyatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Tidak berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan, Beban Kerja Tidak berpengaruh negatif dan signifikan pada Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Nan *et.al.*, 2020:48).

2.5.4. Pengaruh Simultan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) serta Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai.

Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah suatu kondisi yang harus diwujudkan di tempat kerja dengan segenap kekuatan dan upaya yang dilandasi oleh ilmu pengetahuan dan pemikiran yang mendalam untuk melindungi pekerja, manusia dan pekerjaannya serta melalui penerapan teknologi pencegahan kecelakaan secara konsisten sesuai dengan hukum dan untuk melindungi peraturan dan standar. Setiap orang memiliki pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda. Perbedaan ini terbawa ke dunia kerja, sehingga menghasilkan tingkat kepuasan yang berbeda dari orang ke orang, bahkan ketika mereka bekerja di tempat yang sama. Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan sangat penting bagi manajemen, namun lingkungan kerja fisik memiliki dampak langsung terhadap pegawai. Lingkungan kerja fisik yang baik dan tepat bagi pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai, dan sebaliknya lingkungan kerja yang kurang memadai dapat menurunkan kinerja pegawai.

Menurut Haslindah *et.al.*, (2020:49) Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh keselamatan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja dan kinerja karyawan CV.Ainun Batara Guru. Menggunakan metode Kuantitatif dan didapatkan hasil terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan, terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan, terdapat pengaruh secara simultan lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap motivasi kerja dan kinerja. Dengan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan pada CV.Ainun Batara Guru serta Lingkungan kerja dan karakteristik individu memberikan pengaruh secara bersama terhadap motivasi kerja yaitu sebesar 24,3% dan kinerja sebesar 28,3%.

Menurut Berlian (2022:61) Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh keselamatan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan spbu coco plaju 21.302.04 Palembang. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Pengambilan data pada penelitian ini menggunakan kuisioner. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 responden yang merupakan keseluruhan karyawan Spbu coco Plaju 21.302.04 Palembang. Sebelum mengolah data kuisioner dari 35 responden, dilakukan uji validitas dan reabilitas kuisioner penelitian. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Dari hasil analisis, koefisien regresi variabel yang diperoleh adalah Lingkungan kerja fisik = 0,616 dan Lingkungan kerja non fisik = 0,098. Secara simultan variabel Lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SPBU COCO Plaju 21.302.04 Palembang. Secara parsial variabel Lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Spbu Coco Plaju 21.302.04 Palembang harus tetap memperhatikan dan menjaga kedua faktor tersebut berada dalam kondisi sangat baik dan jika mungkin ditingkatkan lagi.