

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah istilah yang merujuk pada keadaan fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja yang mempengaruhi kesejahteraan serta kinerja karyawan. Lingkungan kerja bisa dimaknai sebagai semua perlengkapan, bahan, dan perangkat yang dihadapi individu saat melaksanakan tata cara dan pekerjaan secara mandiri maupun dalam kelompok (Saputra & Sucipto, 2024). Lingkungan kerja yang ideal tercipta ketika karyawan dapat melaksanakan tugas dengan cara yang efisien, aman, dan nyaman. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung bisa mengakibatkan kenaikan jumlah tenaga kerja dan waktu yang diperlukan untuk menciptakan sistem kerja yang tepat guna.

Lingkungan kerja merujuk pada fasilitas dan infrastruktur yang terdapat di sekeliling karyawan ketika menjalankan tugas. Menurut Wardhani et al., (2024), Karyawan dalam menjalankan aktivitas atau tugas yang diberikan disebabkan oleh berbagai faktor, seperti lingkungan kerja. Meskipun faktor ini sangat penting bagi karyawan dan perusahaan, masih ada perusahaan yang kurang mengamati aspek lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang menggembirakan dapat menciptakan rasa senang saat bekerja, sehingga karyawan terjauhkan dari kebosanan dan kelelahan akibat lingkungan kerja yang tidak memenuhi kebutuhan karyawan (RUSDYANTI, 2017) . Jika kebutuhan tersebut tidak terpenuhi, karyawan dapat mengalami kebosanan dan kelelahan, yang pada akhirnya menurunkan semangat kerja dan mengakibatkan ketidakefektifan serta ketidakefisienan dalam melaksanakan tugas. Lingkungan kerja adalah elemen yang sangat krusial dalam sebuah perusahaan. Suasana yang kondusif dapat menumbuhkan kemajuan kinerja karyawan, yang pada gilirannya akan memberikan sumbangsih pada kesuksesan perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, Lingkungan kerja adalah keadaan fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja yang mempengaruhi kesejahteraan dan kinerja karyawan. Lingkungan ini mencakup keadaan yang berdampak pada kesehatan dan keselamatan, serta tata cara kerja yang dihadapi, dalam situasi di sekitar pekerja yang mempengaruhi efektivitas dan efisiensi tugas. Lingkungan kerja yang harmonis dapat meningkatkan semangat dan produktivitas pekerja.

2.1.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2021), secara umum, lingkungan kerja dapat dikategorikan menjadi dua jenis, yaitu: 1) lingkungan kerja fisik, dan 2) lingkungan kerja non fisik, yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik di dalam suatu organisasi mencakup berbagai keadaan yang ada di tempat kerja dan berperan penting dalam memengaruhi kenyamanan serta kinerja karyawan. Untuk mencapai kondisi kerja yang nyaman dan mendukung pencapaian tujuan organisasi, beberapa langkah yang dapat diambil meliputi pemeliharaan fasilitas fisik, seperti menjaga kebersihan, menyediakan pencahayaan yang memadai, memastikan ventilasi udara yang baik, serta merancang tata ruang yang nyaman . Adapun faktor-faktor utama yang memengaruhi lingkungan kerja fisik tersebut meliputi pencahayaan, suhu, kebisingan, dan pengaturan ruang.

1. Pencahayaan

Pencahayaan yang cukup di tempat kerja sangat penting untuk mendukung kenyamanan visual dan meningkatkan kinerja karyawan. Pencahayaan yang tidak memadai dapat menyebabkan kelelahan mata, sakit kepala, dan kesulitan dalam berkonsentrasi. Penelitian oleh Issue et al., (2024) menunjukkan bahwa pencahayaan alami lebih disukai karena dapat meningkatkan suasana hati dan efisiensi kerja. Pencahayaan yang tepat juga berperan dalam mengurangi kesalahan dalam pekerjaan dan meningkatkan keselamatan.

2. Suhu

Suhu udara yang tepat di lingkungan kerja memiliki peran yang krusial dalam menciptakan kenyamanan karyawan. Suhu yang terlalu tinggi atau rendah dapat mengganggu konsentrasi dan menurunkan kinerja karyawan. Suhu yang tidak mengalami sirkulasi akan menyebabkan peningkatan kadar gas CO₂, membuat udara menjadi tidak segar, dan suhu ruangan akan menjadi lebih panas (Nanda & Wahyuni, 2022). Suhu yang ideal berkisar antara 20-24 derajat Celsius untuk mendukung kenyamanan yang optimal. Suhu yang sesuai tidak hanya meningkatkan kenyamanan tetapi juga berkontribusi pada kesehatan jangka panjang karyawan.

3. Kebisingan

Tingkat kebisingan yang tinggi di lingkungan kerja dapat mengganggu komunikasi antar karyawan dan menurunkan konsentrasi. Kebisingan yang tidak terkelola dapat menyebabkan stres dan kelelahan mental, sehingga penting untuk mengatur tingkat

kebisingan dengan baik melalui desain akustik atau penggunaan peredam suara. Kebisingan adalah salah satu faktor yang dapat mengganggu konsentrasi karyawan, yang pada gilirannya dapat mengurangi kinerja karyawan (Nanda & Wahyuni, 2022). Lingkungan kerja yang tenang memungkinkan karyawan untuk lebih fokus dalam menyelesaikan tugas, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

4. Tata Ruang

Tata ruang mencakup pengaturan fisik di area kerja, seperti penempatan furnitur, peralatan, dan area untuk interaksi sosial. Pengaturan ruang yang terorganisir dengan baik dapat meningkatkan efisiensi kerja dan memfasilitasi kolaborasi antar karyawan. Penelitian oleh (Sihaloho & Siregar, 2020), menyatakan bahwa tata ruang yang ergonomis dapat membantu mengurangi risiko cedera akibat kecelakaan kerja. Pengaturan ruang yang baik juga menciptakan suasana positif yang mendukung interaksi sosial di antara karyawan.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik didefinisikan oleh Sedarmayanti (2021), sebagai segala kondisi interaksi yang ada di lingkungan kerja, termasuk interaksi diantara pemimpin dan bawahan maupun antar teman sekerja, yang menciptakan suasana kerja yang positif, dan hubungan kerja yang harmonis. Pada dasarnya, manusia tidak hanya bekerja untuk mencari uang, tetapi juga untuk mencapai kepuasan melalui aktivitas yang dilakukan (RUSDAYANTI, 2017). Lingkungan kerja non-fisik ini meliputi aspek sosial dan psikologis, seperti hubungan antar karyawan, komunikasi dengan atasan, serta budaya organisasi. Lingkungan yang kondusif dapat terwujud melalui komunikasi, hubungan positif, motivasi kerja, serta menghindari sikap berprasangka. Semua faktor tersebut berkontribusi terhadap orientasi dan semangat kerja setiap karyawan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, indikator lingkungan kerja non-fisik dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu: (1) Hubungan antar karyawan; dan (2) Hubungan dengan atasan.

2.1.3 Elemen Lingkungan Kerja

Elemen-elemen penting dalam lingkungan kerja meliputi:

- a. Ergonomi. Ergonomi mencakup desain ruang kerja yang disesuaikan dengan kebutuhan fisik pekerja untuk mengurangi risiko cedera. Menurut (Armansyah et al., 2024), penerapan prinsip ergonomi yang tepat dapat meminimalkan

kemungkinan cedera pada otot dan sendi serta meningkatkan produktivitas karyawan. Hal ini mencakup penyesuaian tinggi meja dan kursi, serta penggunaan alat bantu yang ergonomis untuk mendukung postur tubuh yang baik.

- b. Kebersihan, Standar sanitasi dan kebersihan di area kerja sangat penting untuk menjaga kesehatan karyawan. Menurut (Sihaloho & Siregar, 2020), Kebersihan di lingkungan kerja memiliki berpengaruh signifikan terhadap kesehatan karyawan dan dapat meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang bersih tidak hanya menurunkan risiko penyakit, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman.
- c. Fasilitas, Fasilitas mencakup peralatan dan sumber daya yang mendukung pelaksanaan pekerjaan. Penelitian oleh (Apriliyani, 2022), menunjukkan bahwa fasilitas yang memadai, seperti akses terhadap alat pelindung diri dan peralatan yang sesuai, sangat penting untuk meningkatkan keselamatan kerja serta kinerja karyawan. Fasilitas yang baik juga membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efisien.
- d. Suasana Kerja, mencerminkan hubungan antara karyawan dan budaya perusahaan yang mendukung kenyamanan. Lingkungan yang ditandai dengan komunikasi yang efisien dan saling mendukung di antara rekan-rekan, dapat meningkatkan kepuasan kerja serta mendorong kolaborasi. Budaya perusahaan yang inklusif juga berperan aktif dalam menumbuhkan semangat dan loyalitas karyawan.

Secara keseluruhan, dengan memperhatikan semua elemen penting ini, perusahaan dapat mewujudkan kondisi yang optimal bagi karyawan. Lingkungan kerja yang berkualitas tidak hanya mendukung peningkatan kinerja karyawan, tetapi juga memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kesejahteraan mental dan fisik karyawan.

2.1.4 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut (Armansyah et al., 2024) meliputi beberapa aspek berikut :

1. Udara

Kelembaban dan suhu udara memiliki pengaruh besar terhadap kenyamanan serta fokus karyawan. Suhu yang terlalu panas atau dingin dapat mengganggu kinerja.

2. Warna

Warna dinding dan perabotan dapat berdampak pada suasana hati dan kenyamanan psikologis karyawan. Warna yang cerah cenderung meningkatkan semangat, sedangkan warna gelap dapat menimbulkan kesan suram dan menyebabkan kelelahan.

3. Suara

Tingkat kebisingan di area kerja harus diperhatikan, karena suara yang bising dapat mengganggu konsentrasi dan komunikasi antar karyawan, yang selanjutnya memengaruhi kinerja.

4. Tata Ruang

Pengaturan tata ruang membantu mencegah gangguan dan menciptakan aliran kerja yang efisien. Ruang kerja yang teratur juga mendukung interaksi sosial yang sehat antar karyawan.

5. Kebersihan

Menjaga kebersihan ruang dan peralatan kerja sangat penting untuk kesehatan dan kenyamanan karyawan. Lingkungan yang bersih dapat meningkatkan semangat kinerja karyawan.

6. Keamanan

Prosedur keselamatan di tempat kerja harus dipatuhi untuk melindungi karyawan dari potensi bahaya. Lingkungan kerja yang aman menumbuhkan rasa percaya diri karyawan dalam menjalankan tugas.

2.1.5 Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja mencakup berbagai upaya untuk mencegah, mengatasi, dan mengurangi risiko kecelakaan selama pelaksanaan pekerjaan. Menurut Apriliyani (2022), keselamatan kerja meliputi semua tindakan yang diambil untuk melindungi kesehatan pekerja dan mencegah terjadinya kecelakaan. Hal ini juga mencakup usaha untuk meminimalkan kerugian yang dialami oleh manusia serta kerusakan pada peralatan dan lingkungan kerja (RUSDAYANTI, 2017). Dalam konteks ini, aspek keselamatan kerja berperan sangat penting untuk memastikan kelancaran pelaksanaan proyek. Lingkungan yang aman memungkinkan para pekerja untuk melaksanakan tugas dengan maksimal.

Dalam industri manufaktur, keselamatan kerja berperan penting dalam mengurangi angka kecelakaan dan meningkatkan kinerja. Penerapan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang efektif dapat mengurangi risiko

kecelakaan dan meningkatkan kinerja operasional perusahaan (Saraswati et al., 2022). Oleh sebab itu, organisasi wajib menjadikan keselamatan kerja sebagai prioritas utama dalam setiap aspek operasional. Memenuhi standar prosedur yang ketat sangat penting dalam menjamin keselamatan kerja.

Ada empat langkah utama dalam penerapan program keselamatan kerja: 1) identifikasi potensi bahaya, 2) evaluasi risiko, 3) penetapan kontrol mitigasi, dan 4) monitoring serta revisi (Lantu et al., 2021). Pelaksanaan pelatihan rutin bagi karyawan dan penggunaan perlengkapan pelindung yang sesuai sangat krusial dalam kebijakan keselamatan kerja yang efektif. Dengan melaksanakan tindakan-tindakan tersebut, perusahaan mampu membangun suasana kerja yang lebih terlindungi sekaligus meningkatkan kinerja karyawan.

2.1.6 Aspek-aspek Keselamatan Kerja

Adapun aspek-aspek keselamatan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Kebijakan K3

Kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan landasan utama dalam penerapan keselamatan kerja di suatu perusahaan. Kebijakan ini mencakup peraturan dan prosedur yang harus diikuti untuk memastikan keselamatan pekerja. Kebijakan yang jelas dan tegas akan membantu menciptakan budaya keselamatan yang baik di tempat kerja.

2. Keselamatan

Aspek keselamatan berfokus pada pencegahan kecelakaan kerja dan kerugian yang mungkin terjadi. Ini meliputi penyediaan alat pelindung diri (APD), pelatihan keselamatan, dan pengawasan terhadap penggunaan mesin serta peralatan. Dengan langkah-langkah yang sesuai, risiko kecelakaan dapat diminimalkan.

3. Kesehatan

Kesehatan pekerja adalah prioritas dalam penerapan K3. Ini mencakup perlindungan terhadap penyakit akibat kerja, seperti paparan bahan berbahaya dan kondisi lingkungan yang tidak sehat. Perusahaan perlu menyediakan fasilitas kesehatan, seperti ruang P3K, serta melakukan pemeriksaan kesehatan rutin bagi karyawan.

4. Ergonomi

Ergonomi berhubungan dengan penyesuaian pekerjaan agar sesuai dengan kemampuan fisik dan mental pekerja. Dengan menerapkan prinsip ergonomi, perusahaan dapat mengurangi risiko cedera akibat postur tubuh yang salah atau beban kerja yang tidak seimbang.

5. Pelatihan Keselamatan

Pelatihan keselamatan merupakan aspek penting dalam menciptakan budaya keselamatan di tempat kerja. Pelatihan yang efektif dapat meningkatkan pengetahuan karyawan tentang prosedur keselamatan dan cara menghindari bahaya.

2.1.7 Indikator Keselamatan Kerja

Indikator-indikator keselamatan kerja yang akan dibahas adalah sebagai berikut.

1. Identifikasi Bahaya

Identifikasi bahaya merupakan proses penting dalam manajemen keselamatan kerja yang bertujuan untuk mengidentifikasi potensi risiko dan bahaya yang ada di lingkungan kerja. Dengan mengetahui bahaya yang ada, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah pencegahan yang tepat untuk melindungi karyawan. Kesadaran akan bahaya yang ada juga dapat meningkatkan rasa tanggung jawab individu terhadap keselamatan diri dan rekan kerja.

2. Frekuensi Kecelakaan

Frekuensi kecelakaan kerja adalah indikator yang mencerminkan tingkat keselamatan di suatu perusahaan. Dengan memantau dan mencatat jumlah kecelakaan yang terjadi, perusahaan dapat mengevaluasi efektivitas langkah-langkah keselamatan yang telah diterapkan. Tingginya frekuensi kecelakaan dapat menunjukkan adanya masalah dalam sistem keselamatan yang ada, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja karyawan akibat ketidaknyamanan dan ketidakpastian di tempat kerja.

3. Pelatihan Keselamatan

Pelatihan keselamatan merupakan aspek penting dalam menciptakan budaya keselamatan di tempat kerja. Pelatihan yang efektif dapat meningkatkan pengetahuan karyawan tentang prosedur keselamatan dan cara menghindari bahaya. Karyawan yang terlatih dengan baik cenderung lebih percaya diri dalam

menjalankan tugas, yang dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja secara keseluruhan.

4. Penggunaan Mesin dan Peralatan

Penggunaan mesin dan peralatan yang aman adalah indikator penting dalam menilai keselamatan kerja di perusahaan. Karyawan yang merasa nyaman dan aman saat menggunakan mesin cenderung lebih produktif dan efisien. Sebaliknya, ketidaknyamanan atau ketidakpastian dalam menggunakan peralatan dapat menyebabkan penurunan kinerja dan meningkatkan risiko kecelakaan.

5. Meningkatkan Keselamatan Kerja di Perusahaan

Indikator ini menilai persepsi karyawan tentang upaya perusahaan dalam meningkatkan keselamatan kerja. Apabila karyawan merasa bahwa perusahaan berkomitmen membuat lingkungan kerja positif, motivasi serta semangat kerja akan meningkat. Sebaliknya, jika terdapat perasaan diabaikan, hal ini dapat menurunkan moral dan kinerja individu.

2.1.8 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil atau pencapaian individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi. Pengukuran kinerja dilakukan berdasarkan standar penilaian tertentu yang ditetapkan perusahaan, yang mencakup aspek kualitas dan kuantitas hasil kerja (Daulay et al., 2019). Untuk itu, perusahaan penting untuk secara rutin meninjau dan mengevaluasi kinerja karyawan, baik secara individu maupun kelompok, agar dapat mengetahui sejauh mana kontribusi yang telah diberikan dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi selama periode tertentu (Pangestu, 2022).

Dengan melakukan evaluasi secara berkala, perusahaan dapat memperoleh gambaran yang jelas mengenai hasil yang dicapai oleh setiap karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas output, serta outcome yang dihasilkan.

2.1.9 Elemen Kinerja Karyawan

Beberapa elemen yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi:

1. Motivasi, memiliki peranan penting dalam mendorong karyawan untuk mencapai hasil yang lebih baik. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi

cenderung lebih produktif dan berkomitmen terhadap pekerjaan karyawan (Pangestu, 2022).

2. Kemampuan, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan sangat menentukan seberapa baik karyawan dapat menjalankan tugas. Kemampuan ini mencakup pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja sebelumnya (Pangestu, 2022).
3. Lingkungan Kerja, lingkungan kerja yang kondusif, termasuk fasilitas dan suasana kerja yang positif, dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dukungan dari rekan kerja dan manajemen juga berperan penting dalam menciptakan suasana yang kondusif (Pangestu, 2022).
4. Disiplin, disiplin dalam melaksanakan tugas dan mematuhi peraturan perusahaan juga berkontribusi pada kinerja. Karyawan yang disiplin cenderung lebih efisien dan efektif dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan (Pangestu, 2022).

2.1.10 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Yulianto (2020), terdapat lima indikator yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas, yaitu persepsi karyawan mengenai standar atau kesempurnaan yang mencerminkan kemampuan dan keterampilan .
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan, yang dapat dinyatakan dalam bentuk angka, satuan, atau siklus kegiatan.
3. Ketepatan Waktu, adalah jumlah pekerjaan yang diselesaikan sebelum batas waktu, dilihat dari sudut pandang koordinasi dengan hasil output dan efisiensi waktu dalam aktivitas.
4. Efektivitas, yang menunjukkan seberapa baik organisasi memanfaatkan sumber daya yang dimiliki (uang, tenaga kerja, teknologi, dan bahan baku).
5. Kemandirian, berarti kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugasnya secara mandiri.

2.1.11 Hubungan Antara Variabel

2.1.11.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kinerja karyawan. Penelitian Armansyah et al. (2024)

menunjukkan bahwa meskipun pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki koefisien determinasi sebesar 18,8%, hal ini menunjukkan pengaruh yang kecil namun tetap signifikan. Sebaliknya, Sihalo dan Siregar (2019) menemukan bahwa lingkungan kerja secara positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Super Setia Sagita Medan. Penelitian lebih lanjut oleh Triono dan Aditya (2024) menegaskan bahwa faktor-faktor fisik dalam lingkungan kerja, seperti pencahayaan dan kebersihan, secara langsung mempengaruhi produktivitas dan motivasi karyawan.

2.1.11.2 Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Keselamatan kerja juga merupakan faktor krusial yang memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian oleh Nasution dan Ichsan (2020) mengungkapkan bahwa kenaikan 1% dalam keselamatan kerja dapat meningkatkan sebesar 0,771 kinerja karyawan dan nilai signifikansi 0,000, ini mengindikasikan hubungan yang kuat. Penelitian oleh Kartikasari dan Swasto (2020) menegaskan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan keselamatan kerja sebagai faktor dominan. Makadao et al. (2020) juga menyoroti pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja dalam meningkatkan efisiensi operasional di perusahaan.

2.1.11.3 Pengaruh Simultan Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Interaksi antara lingkungan kerja dan keselamatan kerja dapat memberikan dampak yang lebih besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan jika dilihat secara terpisah. Penelitian Purwanti et al. (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang aman dan penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Changshin Reksa Jaya Garut, dengan nilai F_{hitung} yang jauh lebih besar dari F_{tabel} , menunjukkan hubungan yang kuat antara kedua variabel tersebut. Hasil penelitian Pratiwi dan Fatah (2023) juga mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa baik keselamatan kerja maupun lingkungan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, studi-studi ini menggarisbawahi pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta menerapkan kebijakan keselamatan yang efektif sebagai faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan di berbagai sektor industri. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa baik lingkungan kerja maupun keselamatan kerja berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Purwanti et al. (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja; Keselamatan Kerja; Kinerja Karyawan	Survei Eksplanasi	Lingkungan kerja yang aman dan penerapan K3 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Armansyah et al. (2024)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas dan Motivasi Karyawan	Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan	Deskriptif Kuantitatif	Lingkungan kerja memiliki koefisien determinasi sebesar 18,8%, menunjukkan pengaruh yang signifikan.
3.	Sihaloho dan Siregar (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja di PT. Super Setia Sagita Medan	Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan	Deskriptif Kuantitatif	Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan yang diteliti.

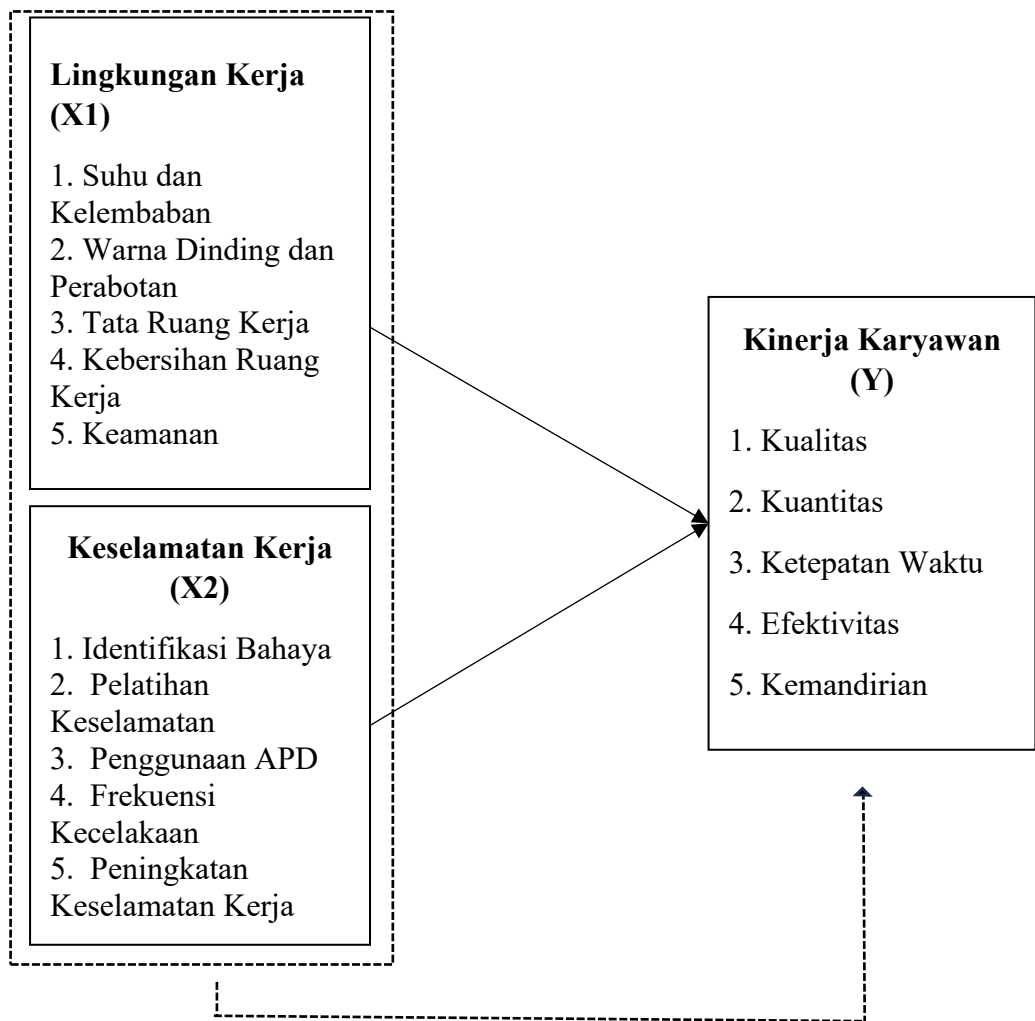
4.	Nasution dan Ichsan (2020)	Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Keselamatan Kerja; Kinerja Karyawan	Kepustakaan dan Lapangan	Peningkatan 1% dalam keselamatan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,771.
5.	Kartikasari dan Swasto (2020)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Industri Manufaktur	Keselamatan dan Kesehatan Kerja; Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Keselamatan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan keselamatan sebagai faktor dominan.

2.3 Kerangka Berpikir

Dalam konteks Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), lingkungan kerja yang kondusif dan penerapan keselamatan kerja yang efektif merupakan faktor kunci yang secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Secara fisik lingkungan kerja yang positif (seperti suhu dan kelembaban, warna dinding dan perabotan, tata ruang, kebersihan ruang, dan keamanan) maupun non-fisik, dapat mendukung ketentraman, keamanan, motivasi, dan terakhir kinerja karyawan. Sementara itu, keselamatan kerja yang terjamin dapat meminimalkan risiko kecelakaan kerja, meningkatkan rasa aman, dan membangun kepercayaan diri karyawan dalam melaksanakan tugas, yang kesemuanya berkontribusi pada kinerja dan kualitas kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan keselamatan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) bagian Produksi di PT. Cahaya Murni Borneo Timur, dengan mempertimbangkan berbagai elemen dan indikator yang relevan sesuai dengan teori yang telah dibahas pada bagian sebelumnya.

Berdasarkan hal tersebut, berikut adalah uraian kerangka konseptual dalam penelitian ini:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang perlu dibuktikan melalui pengumpulan data dan analisis statistik. Dalam penelitian ini, terdapat dua jenis hipotesis, yaitu hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak adanya pengaruh atau hubungan antara variabel, dan hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan adanya pengaruh atau hubungan antara variabel. Adapun hipotesis yang dirumuskan adalah sebagai berikut :

H_{01} : Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Murni Borneo Timur.

H_{a1} : Terdapat pengaruh lingkungan kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Murni Borneo Timur.

H_{02} : Tidak terdapat pengaruh keselamatan kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Murni Borneo Timur.

Ha₂ : Terdapat pengaruh keselamatan kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Murni Borneo Timur.

H₀₃ : Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja dan keselamatan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Murni Borneo Timur.

Ha₃ : Terdapat pengaruh lingkungan kerja dan keselamatan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Murni Borneo Timur.