

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam penyusunan suatu penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dalam penelitian ini ada empat penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang akan diteliti sebagai bahan masukan serta bahan pengkajian yang terkait dengan kinerja karyawan telah dilakukan oleh :

1. Ryani Dhyan Parashakti, Putriawati (2020). Dengan judul penelitian “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.”

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. Dengan metode deskriptif kuantitatif. Analisis data yang di gunakan adalah analisis statistic dalam bentuk SEM PLS (*Partial Least Square*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap meningkatnya kinerja karyawan PT. Bahagia Idkho Mandiri bagian produksi. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bahagia Idkho Mandiri bagian

produksi. Beban kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, jadi meningkatnya beban kerja akan diiringi oleh meningkatnya kinerja karyawan PT. Bahagia Idkho Mandiri bagian produksi.

2. Resita Maulidya (2021). Dengan judul penelitian “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Beban Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Peruri Wira Timur di Surabaya.” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja, beban kerja dan stres kerja secara parsial, simultan dan dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Peruri Wira Timur di Surabaya. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Sampel penelitian diambil dengan teknik non probability sampling yang diperoleh hasil sebanyak 50 responden terpilih. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap meningkatnya kinerja karyawan pada PT. Peruri Wira Timur Surabaya. Variabel beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap meningkatnya kinerja karyawan pada PT. Peruri Wira Timur Surabaya. Variabel stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap menurunnya kinerja karyawan pada PT. Peruri Wira Timur Surabaya.
3. Jeky K.R Rolos, Sofia A.P Sambul, Wehelmina Rumawas (2018). Dengan judul penelitian “Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. Menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasi dan regresi sederhana dengan populasi sebanyak 60 orang karyawan dan sampel sebanyak 52 orang karyawan. Hasil penelitian ini diperoleh hasil beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap menurunnya kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya cabang kota Manado.

4. Alif Pramudia, Samdin, *et al.*, (2019). Dengan judul penelitian “Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Kendari”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengkaji pengaruh beban kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Cabang Kendari. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kendari yang berjumlah 35 orang dan semuanya dijadikan responden. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis Deskriptif, dan analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap menurunnya kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Kendari, konflik kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap menurunnya kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Kendari.

5. Pemi Kourouw, Ventje Tatimu, dan Sofia A. P. Sambul (2019). Dengan judul penelitian “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PP Presisi, Tbk Proyek Tol Manado-Bitung.”

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap karyawan kinerja di PT. PP Presisi .Tbk Proyek Tol Manado-Bitung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan sampel sebanyak 70 responden. Teknik pengambilan sampel dalam hal ini menggunakan simple random sampling menggunakan penyebaran kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi berganda, uji F, uji t dan koefisien penentuan. Data yang telah memenuhi teknik analisis diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS 25. Dari hasil peneltian dapat diketahui bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PP Presisi .Tbk Proyek Tol Manado-Bitung. Dimana jika keselamatan kerja terjamin dan kesehatan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Beban Kerja

2.2.1.1 Pengertian Beban Kerja

Setiap perusahaan akan memberi tanggung jawab kepada masing-masing karyawan, yang mana memiliki masing-masing beban pekerjaan

yang telah ditetapkan oleh perusahaan agar tugas yang diberikan dapat dijalankan sesuai yang diharapkan oleh perusahaan. Beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk dilaksanakan dalam waktu yang telah ditentukan.

Menurut Sunarso (2010) dalam Jeky K.R Rolos *et al* (2018) beban kerja merupakan suatu kumpulan kegiatan yang harus dikerjakan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam waktu tertentu. Sedangkan menurut Irawati & Carollina (2017) berpendapat bahwa beban kerja merupakan suatu teknik analisis terhadap waktu yang digunakan oleh sumber daya manusia dalam menyelesaikan suatu pekerjaan pada unit kerja yang dilaksanakan dalam keadaan kondisi normal.

Dari uraian pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sesuatu yang menjadi bentuk tanggung jawab satuan unit sumber daya manusia baik individu maupun kelompok yang bisa berupa kualitas dan kuantitas yang harus diselesaikan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Dimana apabila beban kerja terlalu tinggi tanpa adanya perhitungan antara beban yang diberikan, kemampuan para karyawan dan waktu yang tersedia maka akan membuat seseorang menjadi lebih lelah dan dapat menurunkan kinerjanya dalam menyelesaikan pekerjaan. Begitu juga apabila beban kerja terlalu rendah akan muncul perasaan bosan untuk melaksanakan pekerjaan.

2.2.1.2 Tingkatan Beban Kerja

Untuk mencapai beban kerja normal dalam arti volume pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan kerja cukup sulit, sehingga selalu terjadi ketidakseimbangan meskipun penyimpangannya kecil. Menurut Azafilmi et al., (2018) beban kerja terbagi menjadi tiga tingkatan, yaitu :

1. Beban kerja di atas normal artinya waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih besar dari jam kerja tersedia atau volume pekerjaan melebihi kemampuan pekerjaan.
2. Beban kerja normal artinya waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan sama dari jam kerja tersedia atau volume pekerjaan sama dengan kemampuan pekerja.
3. Beban kerja di bawah normal artinya waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih kecil dari jam kerja tersedia atau volume pekerjaan lebih rendah dari kemampuan pekerjaan.

2.2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut Irawati & Carollina, (2017) sebagai berikut :

1. Faktor eksternal yaitu beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja yaitu :
 - a. Tugas (*Task*) tugas bersifat fisik seperti. Tata ruang, tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan, sikap kerja, ataupun beban kerja yang dijalani. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi,

- tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya.
- b. Organisasi kerja. Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, system kerja dan sebagainya.
 - c. Lingkungan kerja, lingkungan kerja ini dapat meliputi antara lain. Lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
2. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatic (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status, gizi, kondisi Kesehatan dan sebagainya) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dan sebagainya)

2.2.1.4 Indikator Beban Kerja

Indikator digunakan untuk mengetahui tolak ukur beban kerja yang harus dikerjakan oleh karyawan. Indikator beban kerja menurut Suci R. Mar'ih K, (2017) sebagai berikut :

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud yaitu seberapa paham karyawan dalam memahami pekerjaan mereka. Hal ini menentukan seberapa jauh mereka mampu memberikan yang terbaik dalam melakukan pekerjaan mereka.

2. Penggunaan Waktu Kerja

Penggunaan waktu kerja yaitu waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi.

3. Target yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.2.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

2.2.2.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pada era globalisasi ini sudah tidak asing lagi bahwa penggunaan teknologi juga mengalami kemajuan terutama pada industrialisasi. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya proses modernisasi pada penggunaan mesin, instalasi maupun bahan baku. Disamping memberikan kemudahan dalam proses produksi, tentunya dampak negative yang tidak dapat dihindari adalah bertambahnya jumlah dan ragam sumber bahaya bagi pengguna teknologi. Maka baik pemilik usaha maupun tenaga kerja harus sadar akan pentingnya keselamatan maupun kesehatan kerja dalam melakukan aktivitas di tempat kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja adalah salah satu bagian dari upaya perlindungan terhadap tenaga kerja dalam melakukan aktivitas di tempat kerja.

Menurut Sinambela (2017:365) Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja disebuah institusi maupun lokasi proyek. Sedangkan menurut Widodo (2015) berpendapat bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan kondisi yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan yang menunjuk kepada kondisi

fisiologis, fisikan dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh aktivitas di tempat kerja.

Dari uraian pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan upaya yang diberikan oleh pemilik perusahaan kepada tenaga kerja bahwa dengan adanya keselamatan dan kesehatan kerja di suatu perusahaan berarti ada suatu kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pelatihan, pembinaan dan evaluasi terhadap pelaksanaan tugas oleh karyawan.

2.2.2.2 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Kasmir dalam Marwansyah (2016:296) dalam praktiknya berikut ini tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah :

1. Membuat karyawan merasa aman, artinya dengan dimilikinya prosedur kerja dan adanya peralatan kerja yang memadai maka akan membuat karyawan merasa lebih aman dan nyaman dalam bekerja.
2. Memperlancar proses kerja, artinya dengan program keselamatan dan kesehatan kerja, maka kecelakaan kerja dapat diminimalkan kemudian dengan kesehatan kerja karyawan yang terjamin baik secara fisik maupun mental maka karyawan dapat beraktivitas secara normal.
3. Agar karyawan berhati-hati dalam bekerja, maksudnya adalah karyawan dalam hal ini setiap melakukan pekerjaannya sudah dengan paham dan mengerti akan aturan kerja yang telah ditetapkan.

4. Mematuhi aturan dan rambu-rambu kerja, artinya perusahaan akan memasang rambu-rambu kerja yang telah ada dan dipasang diberbagai tempat sebagai tanda ada peringatan.
5. Tidak mengganggu proses kerja, artinya dengan adanya keselamatan dan kesehatan kerja diharapkan tindakan karyawan tidak akan mengganggu aktivitas karyawannya.
6. Menekan biaya, maksudnya perusahaan berupaya menekan biaya dengan adanya keselamatan dan kesehatan kerja.
7. Menghindari kecelakaan kerja, artinya kepatuhan karyawan kepada aturan kerja termasuk memperhatikan rambu-rambu kerja yang telah dipasang.
8. Menghindari tuntutan pihak-pihak tertentu, artinya jika terjadi sesuatu seperti kecelakaan kerja yang sering kali disalahkan adalah pihak perusahaan. Dengan adanya keselamatan dan kesehatan kerja ini maka tuntutan karyawan akan Kesehatan dan Keselamatan Kerja dapat diminimalkan, karena karyawan sudah menyetujui terhadap aturan yang berlaku di perusahaan tersebut, sehingga sudah mengetahui resiko yang akan dihadapinya.

2.2.2.3 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Resita Maulidya (2021) dan Manullang (2000:87 dalam Afrizal 2017) indikator keselamatan dan kesehatan kerja sebagai berikut :

- a. Alat-alat pelindung kerja
- b. Ruang kerja yang aman

- c. Penggunaan peralatan kerja
- d. Penerangan diruang kerja
- e. Ruang kerja yang sehat

2.2.3 Kinerja Kayawan

2.2.3.1 Pengertian Kinerja

Kemajuan suatu perusahaan dapat diukur salah satunya dengan kemajuan sumber daya manusia nya yaitu melalui pencapaian kinerja karyawan. Oleh karena itu agar mempunyai kinerja yang baik, seorang karyawan harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya serta dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.

Menurut Afandi (2018:83) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sedangkan menurut Wibowo (2017) mengatakan bahwa kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun, implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Menurut Priansa (2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan secara keseluruhan yang ditetapkan berdasarkan tanggung jawab dari pekerjaan yang dilakukan, sehingga dapat tercapai tujuan yang telah ditetapkan suatu perusahaan.

2.2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja baik secara individu maupun organisasi. Menurut Kasmir (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

a. Kemampuan dan Keahlian

Semakin luas keterampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka semakin mudah karyawan tersebut dalam mencapai hasil kinerja yang maksimal. Semakin baik pengetahuan karyawan maka potensi karyawan tersebut dalam menghasilkan kinerja yang berkualitas akan semakin tinggi. Oleh karena itu kemampuan dan keahlian merupakan komponen yang sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan.

b. Pengetahuan

Setiap karyawan harus dapat mengetahui ilmu atau pengetahuan tentang pekerjaan yang akan dikerjakan agar memudahkan dalam melakukannya.

c. Rancangan Kerja

Suatu konsep yang dibuat sebelum pekerjaan dilakukan untuk memudahkan menjalankan pekerjaan secara tepat dan benar.

d. Kepribadian

Karakter yang dimiliki masing-masing karyawan, apabila karyawan memiliki karakter yang baik maka dapat melakukan pekerjaannya secara tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya optimal.

e. Motivasi Kerja

Dorongan atau dukungan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaannya yang berasal dari diri sendiri ataupun dipengaruhi oleh orang lain. Apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang kuat maka kinerja yang dihasilkan akan baik pula

f. Kepemimpinan

Perilaku atau sifat seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

g. Budaya Organisasi

Kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dalam suatu organisasi atau perusahaan yang harus diterima secara umum dan dipatuhi oleh anggota organisasi atau perusahaan.

h. Kepuasan Kerja

Perasaan senang atau suka karyawan setelah melakukan pekerjaannya.

i. Lingkungan Kerja

Suasana dan kondisi di tempat kerja yang dapat berupa ruangan, sarana dan prasarana serta hubungan antar rekan kerja.

j. Loyalitas

Kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan sehingga dalam menjalankan aktivitas kerjanya, karyawan selalu bersikap positif terhadap tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

k. Komitmen

Kepatuhan untuk menjalankan kebijakan dan peraturan perusahaan dalam bekerja.

l. Disiplin Kerja

Sikap tanggung jawab yang ada pada diri karyawan terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan untuk menjalankan aktivitas kerja secara sungguh-sungguh

2.2.3.3 Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2016) indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas (mutu)

Suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian pekerjaan mendekati titik kesempurnaa. Makin sempurna produk yang dihasilkan maka kinerja makin optimal, sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2. Kuantitas (jumlah)

Pencapaian jumlah yang sesuai dengan target atau yang melebihi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam bentuk jumlah unit atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. Pengawasan

Mengontrol aktivitas karyawan saat jam kerja agar tidak terjadi penyimpangan dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. Hubungan antar Rekan Kerja

Kemampuan masing-masing karyawan atau atasan untuk mampu mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan ataupun atasan yang satu dengan yang lain.

2.3 Hubungan antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan secara keseluruhan yang dapat digunakan sebagai landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu baik atau sebaliknya. Dari arti pentingnya kinerja karyawan bagi perusahaan, banyak faktor yang dapat mempengaruhi bagaimana kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya salah satu faktornya adalah beban kerja.

Menurut Irawati & Carrollina (2017) berpendapat bahwa beban kerja merupakan suatu teknik analisis terhadap waktu yang digunakan oleh sumber daya manusia dalam menyelesaikan suatu pekerjaan pada unit kerja yang dilaksanakan dalam keadaan kondisi normal. Dimana pemberian beban kerja harus sesuai dengan kondisi karyawan ataupun waktu yang tersedia. Apabila beban kerja terlalu tinggi tanpa adanya perhitungan antara beban yang diberikan, kemampuan para karyawan dan waktu yang tersedia maka akan membuat seseorang menjadi lebih lelah dan dapat menurunkan kinerjanya dalam menyelesaikan pekerjaan. Begitu juga

sebaliknya apabila beban kerja yang diberikan terlalu rendah maka karyawan akan muncul perasaan bosan untuk melaksanakan pekerjaan.

Mengenai keterkaitan antara beban kerja dengan kinerja karyawan, terdapat sejumlah penelitian yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap menurunnya kinerja karyawan. Pernyataan ini didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Jeky K.R Rolos, Sofia A.P Sambul dan Wehelmina Rumawas (2018) dikatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap menurunnya kinerja karyawan. Beban kerja sangat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, sehingga beban kerja karyawan harus seimbang agar dapat maksimal dalam meningkatkan kinerja. Hasil penelitian lain oleh Alif Pramudia, Samdin, *et al.*, (2019) juga membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap menurunnya kinerja karyawan. Dimana semakin tinggi beban kerja, kinerja karyawan dapat mengalami penurunan. Beban kerja yang berlebihan menyebabkan kelelahan fisik juga mental sehingga karyawan bekerja tidak dalam kondisi yang baik.

2.3.2 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Didalam suatu perusahaan karyawan memegang peranan sangat penting dalam tercapainya tujuan perusahaan. Karena hal tersebut karyawan harus dijaga dan diberi pelatihan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawaban agar kinerja karyawan dapat meningkat. Seperti yang dikatakan Elphina E.G *et al.*, (2017) bahwa salah satu faktor yang

mempengaruhi kinerja karyawan adalah keamanan dan perlindungan dalam bekerja, dalam hal ini adalah pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja. Maka keselamatan dan kesehatan kerja perlu ditetapkan dan dilaksanakan setiap perusahaan yang bertujuan untuk memberikan rasa aman dan nyaman dalam bekerja, serta dapat mengurangi resiko kecelakaan dan penyakit akibat bekerja.

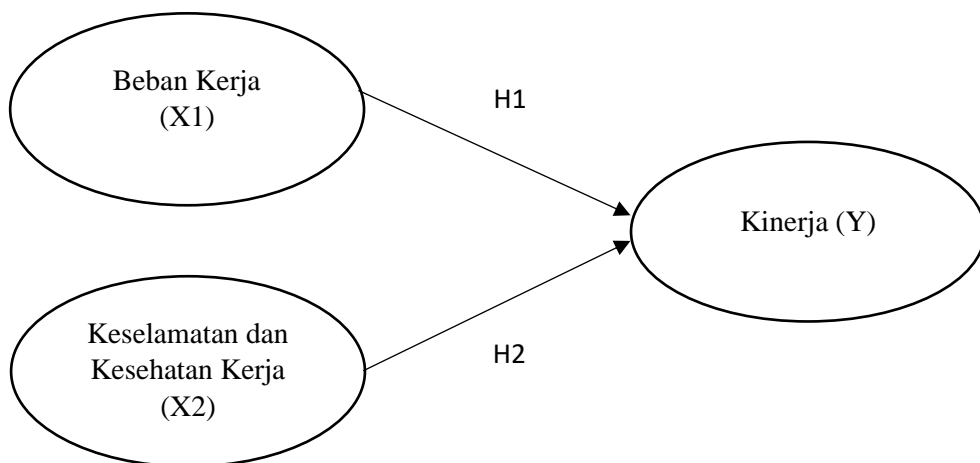
Menurut Rijuna, (2006) dalam Elphina E.G *et al.*, (2017) keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu program yang dibentuk untuk menjamin keselamatan para karyawan dari aktivitas di tempat kerja agar tidak terjadi kecelakaan maupun menyebabkan penyakit dengan mematuhi pada peraturan yang berlaku dan melaksanakan sesuai dengan standar operasional prosedur. Dengan diterapkannya keselamatan dan kesehatan kerja dengan baik maka perusahaan telah melakukan upaya perlindungan terhadap karyawan yang akan menjadi dasar tercapainya kinerja yang optimal.

Didukung oleh hasil penelitian yang sudah pernah dilakukan oleh Ryani Dhyan Parashakti, Putriawati (2020), membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan. Menurut Derita Qurbani dan Upay Selviyana (2018) juga menyebutkan keselamatan dan kesehatan kerja memiliki peran dan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut memiliki arti bahwa semakin baik penerapan keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan sangat membantu untuk meningkatkan

kinerja serta produktivitas karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena kondisi kerja karyawan yang aman dan nyaman akan mewujudkan karyawan yang sehat, selamat dan produktif sehingga kualitas bekerja menjadi lebih baik yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual atau pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan. Dengan beban kerja (X1) keselamatan dan kesehatan kerja (X2) merupakan variabel bebas, Sedangkan kinerja (Y) merupakan variabel terikat. Pada penelitian ini akan menguji dan mencari adanya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan sebuah jawaban sementara dari permasalahan yang akan dikemukakan karena jawaban yang disajikan masih berdasarkan teori dan belum diujidi lapangan. Berdasarkan pada perumusan masalah, tujuan penelitian dan landasan teori maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Diduga beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di bagian produksi CV. 99 Gresik

H2 : Diduga keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di bagian produksi CV. 99 Gresik