BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Beban Kerja

2.1.1.1 Definisi Beban Kerja

Pengertian Beban Kerja menurut Sunyoto (2012) adalah sebagai berikut:

> "Beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sabagainya."

Pendapat lain yang menyatakan pendapat beban kerja yang menekankan kepada tuntutan tugas yang harus dikerjakan pegawai adalah dalam buku Tarwaka Beban Kerja (*workload*) menurut Hart & Staveland dalam Tarwaka (2011) bahwa : Beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja.

Menurut Dhini Rama Dhania, (2010:16), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Gibson (2009), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja, yaitu:

1. *Time pressure* (tekanan waktu)

   Secara umum dalam hal tertentu waktu akhir (dead line) justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun desakan waktu juga dapat menjadi beban kerja berlebihan kuantitatif ketika hal ini mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan seseorang berkurang.

2. Jadwal kerja atau jam kerja

   Jumlah waktu untuk melakukan kerja berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab stres di lingkungan kerja. Hal ini berhubungan dengan penyesuaian waktu antara pekerjaan dan keluarga terutama jika pasangan suami-istri sama-sama bekerja. Jadwal kerja strandart adalah 8 jam sehari selama seminggu. Untuk jadwal kerja ada tiga tipe, yaitu*: night shift, long shift, flexible work schedule*. Dari ketiga tipe jadwal kerja tersebut, *long shift dan night shift* dapat berpengaruh terhadap kesehatan tubuh seseorang.

3. Kebisingan

   Kebisingan dapat mempengaruhi pekerja dalam hal kesehatan dan performancenya. Pekerja yang kondisi kerjanya sangat bising dapat mempengaruhi efektifitas kerjanya dalam menyelesaikan tugasnya, dimana dapat mengganngu konsentrasi dan otomatis mengganggu pencapaian tugas sehingga dapat dipastikan semakin memperberat beban kerjanya.

4. *Informatian overload*

   Banyaknya informasi yang masuk dan diserap pekerja dalam waktu yang bersamaan dapat menyebabkan beban kerja semakin berat. Kemajemukan teknologi dan penggunaan fasilitas kerja yang serba canggih membutuhkan adaptasi tersendiri dari pekerja. Semakin komplek informasi yang diterima, dimana masing-masing menuntut konsekuensi yang berbeda dapat mempengaruhi proses pembelajaran pekerja dan efek lanjutannya bagikesehatan jika tidak tertangani dengan baik.

5. *Temperature extremes* atau *heat overload*.

   Sama halnya dengan kebisingan, faktor kondisi kerja yang beresiko seperti tingginya temperatur dalam ruangan juga berdampak pada kesehatan. Hal ini utamanya jika kondisi tersebut berlangsung lama dan tidak ada peralatan pengamannya.

6. *Repetitive action*

   Banyaknya pekerjaan yang membutuhkan aksi tubuh secara berulang, seperti pekerja yang menggunakan komputer dan menghabiskan sebagian besar waktunya dengan mengetik, atau pekerja assembly line yang harus mengoperasikan mesin dengan prosedur yang sama setiap waktu atau dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, rasa monoton yang pada akhirnya dapat menghasilkan berkurangnya perhatian dan secara potensial membahayakan jika tenaga gagal untuk bertindak tepat dalan keadaan darurat. Aspek ergonomi dalam lay out tempat kerja.

7. Tanggung jawab

   Setiap jenis tanggung jawab (*responsibility*) dapat merupakan beban kerja bagi sebagian orang. Jenis-jenis tanggung jawab yang berbeda, berbeda pula fungsinya sebagai penekan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab terhadap orang menimbulkan tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Sebaliknya semakin banyak tanggung jawab terhadap barang, semakin rendah indikator tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan.

2.1.1.3 Indikator Beban Kerja

Menurut Dhini Rama Dhania (2010: 16) Indikator beban kerja adalah sebagai berikut:

1. Tugas-tugas yang bersifat fisik
2. Tugas-tugas yang bersifat mental
3. Waktu kerja dan waktu istirahat
4. Kerja secara bergilir
5. Pelimpahan tugas dan wewenang
6. Faktor somatis (kondisi kesehatan)
7. Faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan sebagainya)

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Definisi Lingkungan Kerja

Pengertian lingkungan kerja menurut Sedarmayati (2011:2) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

> "Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok."

Sedangkan menurut Nitisemito (dalam Nuraini, 2013:97) mengatakan lingkungan kerja adalah :

> "Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan

> kepadanya, misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya."

Menurut Sri Widodo (2015:95) lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

> "Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut."

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat atau benda yang ada disekitar karyawan serta dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugasnya.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan menurut Sri Widodo (2015:95) yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Penerangan/ Cahaya di Tempat Kerja

   Penerangan dalam hal ini tidak terbatas hanya pada penerangan listrik saja tetapi termasuk penerangan matahari. Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja.

2. Pengaturan Suhu Udara di Tempat Kerja

   Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu tubuh sistem yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

3. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam presentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi

4. Kebisingan di Tempat Kerja

Kebisingan merupakan gangguan dan dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja. Kebisingan dapat menimbulkan bunyi yang dapat mengganggu telinga terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian.

5. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen adalah gas yang paling dibutuhkan oleh setiap manusia untuk menjaga kelangsungan hidup. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis. Besarnya getaran ditentukan oleh intensitas (meter/detik) dan frekuensi getarannya (getaran/detik). Getaran mekanis umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik dalam intensitas maupun frekuensinya.

7. Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

8. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu direncanakan karena pewarnaan yang serasi dalam suatu ruangan akan senang dan memberikan arti yang sangat penting bagi semangat kerja para karyawan.

9. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruangan kerja saja tetapi berkaitan juga dengan mengatur tata letak, keleluasaan dalam bekerja, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

10. Musik di Tempat Kerja

Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja.

11. Keamanan dan Kenyamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat kerja dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman dan nyaman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dan kenyamanan bekerja.

2.1.2.3 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001:21) jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua , yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik

Semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu :

a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya)
b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, mislanya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001:46) indikator Lingkungan Kerja adalah sebagai berikut :

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Suara bising
4. Penerangan warna
5. Ruang gerak yang diperlukan
6. Keamana kerja
7. Hubungan karyawan

2.1.3 Kesehatan Keselamatan Kerja

2.1.3.1 Definisi Kesehatan Keselamatan Kerja

Definisi Keselamatan dan Kesehatan menurut Sucipto (2014:2) adalah "Suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah dan rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur".

Pendapat lain menurut Sedarmayanti (2011: 124) dalam Isniar Budiarti, *et all* (2018:194) mengatakan bahwa, "Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah pengawas terhadap orang, mesin, material dan metode yang mencakup lingkungan kerja agar pekerja tidak mengalami cedera"

Menurut Mangkunegara (2002) definisi Kesehatan dan Keselamatan Kerja adalah sebagai berikut:

> "Keselamatan dan Kesehatan adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur."

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Menurut Budiono dkk (2003), faktor-faktor yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) antara lain:

a. Beban kerja

   Beban kerja berupa beban fisik, mental, dan sosial, sehingga upaya penempatan pekerja yang sesuai dengan kemampuannya perlu diperhatikan.

b. Kapasitas kerja

   Kapasitas kerja yang banyak tergantung pada pendidikan, keterampilan, kesegaran jasmani, ukuran tubuh, keadaan gizi dan sebagainya.

c. Lingkungan kerja

   Lingkungan kerja yang berupa faktor fisik, kimia, biologik, ergonomik, maupun psikosial.

2.1.3.3 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:162 dalam Isniar Budiarti, *et all* (2018:194) Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah :

1. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya, seefektif mungkin.
3. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
4. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
5. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.

6. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja
7. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

2.1.3.4 Usaha-Usaha dalam Meningkatkan Kesehatan Keselamatan Kerja

Usaha-usaha yang diperlukan dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:162) yaitu sebagai berikut :

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan kebakaran dan peledakan.
2. Memberikan peralatan perlindungan diri untuk pegawai yang bekerja pada lingkungan yang menggunakan peralatan yang berbahaya.
3. Mengatur suhu, kelembaban, kebersihan udara, penggunaan warna ruangan kerja, penerangan yang cukup terang dan menyejukkan, dan mengcegah kebisingan.
4. Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbunya penyakit
5. Memelihara kebersihan dan ketertiban, serta keserasian lingkungan kerja.
6. Menciptakan suasana kerja yang menggairahkan semangat kerja pegawai.

2.1.3.5 Indikator Kesehatan Keselamatan Kerja

Indikator-indikator Keselamatan kerja, Sadarmayati (2009: 118). Sebagai berikut:

1. Faktor lingkungan kerja
2. Faktor manusia
3. Faktor alat dan mesin

2.1.4 Kinerja

2.1.4.1 Definisi Kinerja

Menurut Hasibuan (2002:160) definisi kinerja adalah sebagai berikut:

> ”kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugastugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.”

Menurut Mangkunegara (2009:67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Veithzal Rivai (2008) mengatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2005), faktor - faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal :

a) faktor internal *(disposisional)*, yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat - sifat seseorang.
b) faktor eksternal, yaitu faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilau, sikap, dan tindakan - tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja. dan iklim organisasi. Faktor - faktor internal dan eksternal ini merupakan jens - jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang.

2.1.4.3 Indikator Kinerja

Menurut Hasibuan (2009:39) indikator kinerja karyawan terdiri dari:

1. Kuantitas

   Kuantitas adalah besarnya volume atau beban kerja karyawan
2. Kualitas

   Kualitas adalah tanggung jawab moral terhadap kualitas kerja
3. Personality

   Merupakan kepribadian masing-masing karyawan
4. Ketepatan waktu

   Ketepatan waktu adalah adanya penerapan disiplin waktu terhadap karyawan

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Sumber Jurnal	Judul penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	1. Jeky K R Rolos 2. Sofia A P Sambul 3. Wehelmina Rumawas (2018)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota Metode: Kuantitatif dengan korelasi dan regresi sederhana Populasi 60 orang dan sampel 52 orang	Menunjukkan bahwa adanya hubungan antara variabel beban kerja dengan kinerja karyawan. Dalam hasil penelitian koefisien korelasi ini terdapat korelasi yang sedang, artinya nilai beban kerja tinggi maka kinerja karyawan menurun dan jika nilai beban kerja rendah maka kinerja karyawan meningkat.	Penelitian ini menggunakan variable yang sama dengan penulis, yaitu: Beban kerja dan kinerja	Penelitian ini menggunakan 2 variabel sedangkan penelitian penulis menggunakan 4 variabel
2	Sri Rahayu *et all* (2016)	Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado Populasi: berjumlah 140 orang dan sampel 56 orang	Hasil uji statistik menunjukan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan daerah Kota Manado. Lingkungan kerja merupakan suatu dorongan yang menggerakan seseorang dalam hal ini karyawan untuk bekerja atau melakukan perbuatan tertentu.	Penelitian ini menggunakan variable yang sama dengan penulis, yaitu: Beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja	Penelitian ini menggunakan variable Kompensasi untuk X2 sedangkan penelitian penulis menggunakan variable Kesehatan keselamatan kerja
3	Manda Dwipayani Bhastary dan Kusri Suwardi (2018)	Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT.Samudera Perdana Metode: Regresi berganda Populasi 164 orang dan sampel 63 orang	Pada hasil penelitian diperoleh, variabel K3 berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Samudera Perdana. hasil pengujian secara simultan variabel bebas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja (Y) karyawan pada PT.Samudera Perdana	Penelitian ini menggunakan variable yang sama dengan penulis, yaitu: Lingkungan kerja, Kesehatan keselamatan kerja dan kinerja	Penelitian ini menggunakan 3 variabel sedangkan penelitian penulis menggunakan 4 variabel

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Sumber Jurnal	Judul penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
4	1. Fernando Reinhard Tjiabrata 2. Bode Lumanaw 3. Lucky O.H. Dotulong (2017)	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Sabar Ganda Manado Metode: analisis asosiatif kausal Populasi karyawan berjumlah 42 orang	Persamaan regresi yang terbentuk dari variabel beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) sebagai variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen	Penelitian ini menggunakan variable yang sama dengan penulis, yaitu: Beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja	Penelitian ini menggunakan 3 variabel sedangkan penelitian penulis menggunakan 4 variabel
5	Luh Kadek Budi Martini, Ni Wayan Sitiari (2018)	The Effect of Job Stress and Workload on Employee Performance at Hotel Mahogany Mumbul Bali metode: Analisis Regresi linear berganda Jumlah sampel 63 orang	The value of coefficient b2 of 0,099 indicates if the Workload (X2) increases one unit, the average value of Employee Performance (Y) at Hotel Mahogany Mumbul Bali will increase by 0,099 with the condition of work stress value (X1) zero. This means that Workload (X2) has a positive effect on performance (Y).	Penelitian ini menggunakan variable yang sama dengan penulis, yaitu: Beban kerja dan kinerja	Penelitian ini menggunakan 3 variabel sedangkan penelitian penulis menggunakan 4 variabel
6	D O Putri, B Triatmanto, and S Setiyadi (2017)	The effect of occupational health and safety, work environment and discipline on employee performance in a consumer goods company Metode: Regresi berganda Responden berjumlah 47 orang	Kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja dan Disiplin memiliki pengaruh parsial simultan terhadap kinerja karyawan. Meningkatkan karyawan kinerja dapat dilakukan dengan meningkatkan tingkat disiplin mereka selain memastikan bahwa mereka mendapatkannya asuransi kesehatan dan keselamatan di tempat kerja mereka dan memiliki lingkungan kerja yang baik (termasuk mereka hubungan dengan rekan mereka, atasan dan bawahan). Kinerja karyawan yang baik dapat mendukung kinerja perusahaan	Penelitian ini menggunakan variable yang sama dengan penulis, yaitu: Kesehatan keselamatan kerja, lingkungan kerja dan kinerja	Penelitian ini menggunakan variabel Disiplin sedangkan penelitian penulis menggunakan variabel Beban Kerja

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Sumber Jurnal	Judul penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
7	Eggy Aufal Marom Bambang Swasto Sunuharyo (2018)	Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (k3) terhadap kinerja karyawan metode penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif Jumlah populasi 80 orang	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel-variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kontribusi yang diberikan variabel-variabel tersebut belum memberikan kontribusi yang besar dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.	Penelitian ini menggunakan variable yang sama dengan penulis, yaitu: Kesehatan Keselamatan Kerja dan kinerja	Penelitian ini menggunakan 3 variabel sedangkan penelitian penulis menggunakan 4 variabel
8	Nderi, F. W.,*1 & Kirai, M.2 (2017)	INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE SECURITY SECTOR IN KENYA: A CASE OF KENYA POLICE SERVICE NAIROBI CITY COUNTY Metode: Regresi berganda Responden populasi 733 orang	Temuan menunjukkan bahwa fasilitas kesehatan dan keselamatan mempengaruhi kinerja karyawan. Ditemukan bahwa manajemen penghargaan mempengaruhi karyawan kinerja positif. Juga disimpulkan bahwa Komunikasi interpersonal memengaruhi karyawan kinerja sangat luas. Disimpulkan bahwa kondisi perumahan memengaruhi karyawan kinerja. Direkomendasikan bahwa dinas kepolisian harus mencari cara untuk meningkatkan kesehatan lingkungan tempat karyawan bekerja. Mereka harus diberi perlengkapan pelindung dan memastikan kebersihan lingkungan Hidup. Manajemen kepolisian harus meningkatkan komunikasi interpersonalnya sejak ditemukan mempengaruhi kinerja karyawan secara positif.	Penelitian ini menggunakan variable yang sama dengan penulis, yaitu: lingkungan kerja dan kinerja	Penelitian ini menggunakan 2 variabel sedangkan penelitian penulis menggunakan 4 variabel

2.2 Kerangka Pemikiran

Menurut Uma Sekaran dalam Sugiyono (2017:60), mengatakan bahwa : "Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting".

Menurut Dhini Rama Dhania, (2010:16), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Pengertian lingkungan kerja menurut Sedarmayati (2011:2) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

> "Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok."

Pendapat lain menurut Sedarmayanti (2011: 124) mengatakan bahwa, "Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah pengawas terhadap orang, mesin, material dan metode yang mencakup lingkungan kerja agar pekerja tidak mengalami cedera"

Penegertian kinerja menurut Hasibuan (2002:160) adalah sebagai berikut:

"Kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugastugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya."

2.2.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Jeky K.R Rolos *et all* 2018 hasil koefisien korelasi dalam analisis korelasi menunjukkan bahwa adanya hubungan antara variabel beban kerja dengan kinerja karyawan. Dalam hasil penelitian koefisien korelasi ini terdapat korelasi yang sedang. Kesimpulannya jika beban kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya beban kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu menurut Lisnayetti dan Hasanbasri (2006), adanya keterkaitan hubungan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut :

"Beban kerja tinggi akan menyebabkan kurangnya kinerja". Dimana dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut".

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian Sri Rahayu *et all* (2016), Lingkungan kerja merupakan suatu dorongan yang menggerakan seseorang dalam hal ini karyawan untuk bekerja atau melakukan perbuatan tertentu. Perusahaan yang mampu memberdayakan karyawan lewat sumber daya manusia di dalam perusahaannya akan berhasil dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Namun untuk mencapai kinerja karyawan yang baik maka perusahaan harus mampu baik lewat sistem maupun lewat para pemimpin

dan juga suasana di dalam organisasi untuk dapat mendorong karyawan untuk mencapai kinerja tertentu. Pada dinas pendapatan daerah Kota Manado harus mengarahkan para pegawainya agar memiliki lingkungan kerja yang mendukung, sehingga tanpa diperintahkan karyawan tersebut dapat mencapai potensi yang maksimal dalam bekerja atau memiliki kinerja yang tinggi. Hasil ini juga di kuatkan oleh peneliti sebelumnya yaitu Rumengan (2015) yang juga mendapatkan hasil yang signifikan.

2.2.3 Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja

Pada hasil penelitian Manda Dwipayani Bhastary *et all* (2018) diperoleh, variabel K3 berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Samudera Perdana. Hasil penelitian ini sejalan dengan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa K3 berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT.Samudera Perdana. Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2006) bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan dan kontrol terhadap pelaksanaan tugas dari para karyawan dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana mereka bekerja. Keselamatan dan kesehatan kerja juga memiliki tujuan yang lebih penting yaitu mewujudkan tenaga kerja yang sehat, selamat dan produktif sehingga dapat memiliki kinerja dan prestasi yang baik.

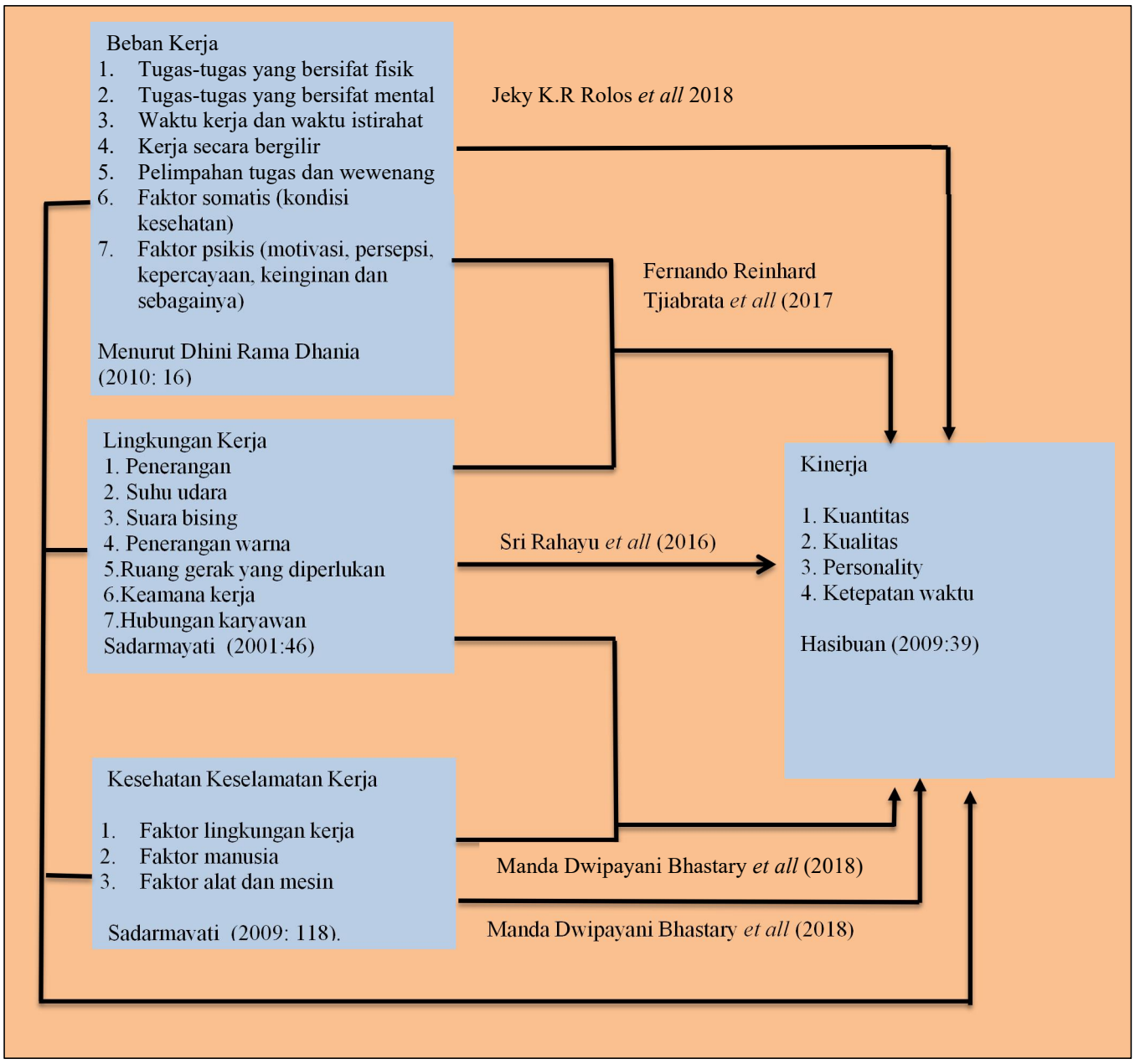
2.2.4 Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian Fernando Reinhard Tjiabrata *et all* (2017) hasil uji simultan, dapat diketahui bahwa nilai Fhitung>Ftabel (329,205>4,21) dan tingkat signifikansi <0,05 (0,000<0,05), maka keputusan yang diambil adalah H0 ditolak dan H3 diterima, dengan kata lain bahwa persamaan regresi yang terbentuk dari variabel beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) sebagai variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen.

2.2.5 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kesehatan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja

Beradasarkan penelitian Manda Dwipayani Bhastary *et all* (2018) hasil pengujian secara simultan variabel bebas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

dan Lingkungan Kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja (Y) karyawan pada PT.Samudera Perdana sebesar 68.4% dan sisanya sebesar 31,6% merupakan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:63), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Berdasarkan uraian-uraian tersebut, maka penulis menyajikan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja

H3 : Kesehatan Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja

H4 : Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja

H5 : Lingkungan Kerja dan Kesehatan Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja

H6 : Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kesehatan Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja