

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Keselamatan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Keselamatan Kerja

Pengertian keselamatan kerja secara umum adalah sebagai upaya untuk mencegah cedera dan kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Keselamatan kerja melibatkan identifikasi, pengukuran, dan pengendalian risiko di tempat kerja yang dapat menyebabkan cedera, kecelakaan, atau kerusakan di lapangan.

Menurut Kasmir (2019) keselamatan kerja adalah aktivitas perlindungan yang komprehensif dari seorang karyawan. Ini berarti bahwa perusahaan berusaha untuk mencegah cedera pada karyawan saat menjalankan tugasnya.

Adapun menurut Nugraha (2019) keselamatan kerja adalah keadaan dimana karyawan aman, tidak terjadi kecelakaan dalam pelaksanaan tugas dan dalam bekerja.

sedangkan menurut Taryaman (2019) keselamatan kerja adalah upaya perusahaan atau organisasi untuk meminimalkan risiko kecelakaan dan cedera yang mungkin terjadi di lingkungan kerja dengan karyawan saat melakukan tugas pekerjaan.

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja adalah situasi dan kondisi yang dapat menjamin pencegahan bahaya kerja sehingga karyawan dapat melakukan tugasnya dengan aman dan nyaman.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Keselamatan kerja

Menurut Suma'mur Widodo (2019) tujuan dari keselamatan kerja yaitu:

1. Melindungi dan menjaga kesehatan serta keselamatan seluruh pekerja di tempat kerja.
2. Mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, sehingga produktivitas dan kinerja perusahaan dapat meningkat.

Sedangkan manfaat Keselamatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Melindungi pekerja dari cedera dan kehilangan nyawa.

Keselamatan kerja membantu mencegah kecelakaan dan cedera kerja yang dapat mengakibatkan cacat atau kematian pada pekerja. Hal ini akan memberikan perlindungan pada pekerja, serta mengurangi biaya pengobatan.

2. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja.

Dengan adanya keselamatan kerja yang baik, pekerja dapat bekerja dengan lebih tenang dan fokus, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja secara keseluruhan.

3. Meningkatkan citra perusahaan.

Perusahaan yang memiliki lingkungan kerja yang aman dan sehat akan lebih disukai oleh pekerja dan konsumen. Hal ini dapat meningkatkan citra perusahaan di mata publik dan membantu mempertahankan reputasi yang baik.

4. Mengurangi biaya operasional.

Keselamatan kerja dapat membantu perusahaan mengurangi biaya operasional, seperti biaya pengobatan dan klaim asuransi, serta menghindari biaya tambahan yang muncul akibat kecelakaan atau cedera kerja.

5. Meningkatkan moral dan motivasi pekerja.

Dengan adanya keselamatan kerja yang baik, pekerja akan merasa dihargai dan dianggap penting oleh perusahaan. Hal ini dapat meningkatkan moral dan motivasi pekerja, serta memperkuat hubungan antara perusahaan dan pekerja.

2.1.1.3 Fungsi Keselamatan kerja

Menurut Sopiah, (2019) mengemukakan beberapa fungsi dari keselamatan kerja yaitu;

1. Mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja pada karyawan.
2. Menjaga produktivitas dan kesejahteraan karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat.

3. Meminimalkan risiko kehilangan sumber daya manusia akibat kecelakaan atau penyakit akibat kerja.
4. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses produksi dengan mengurangi waktu henti mesin akibat kecelakaan atau kegagalan peralatan.
5. Meningkatkan kualitas produk dan layanan dengan mengurangi cacat dan kegagalan akibat kecelakaan atau kegagalan peralatan.
6. Meningkatkan citra perusahaan dan kepercayaan pelanggan dengan menunjukkan komitmen perusahaan terhadap keselamatan dan kesehatan karyawan.
7. Memenuhi persyaratan hukum dan peraturan terkait keselamatan dan kesehatan kerja.

2.1.1.4 Program Keselamatan kerja

Menurut Dr. Charles D. Reese (2019) Program keselamatan kerja adalah sebagai berikut;

1. Komitmen manajemen.

Manajemen perusahaan harus memiliki komitmen yang kuat untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi karyawan. Komitmen ini dapat ditunjukkan dengan mengalokasikan sumber daya yang memadai untuk membangun dan menjalankan program keselamatan kerja, serta dengan memberikan dukungan penuh kepada karyawan yang terlibat dalam program tersebut.

2. Keterlibatan karyawan.

Karyawan harus dilibatkan dalam pengembangan dan pelaksanaan program keselamatan kerja. Dan diberikan pelatihan dan instruksi yang memadai mengenai risiko dan bahaya yang dapat terjadi di tempat kerja, serta cara menghindari atau mengurangi risiko tersebut

3. Pengidentifikasian risiko.

Program keselamatan kerja harus mencakup pengidentifikasian risiko yang dapat terjadi di tempat kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan inspeksi keselamatan kerja secara rutin, memantau kondisi dan kinerja karyawan, serta melibatkan karyawan dalam pengidentifikasian risiko dan penyebab kecelakaan kerja.

4. Tindakan pencegahan.

Tindakan pencegahan untuk mengurangi atau menghilangkan risiko tersebut. Tindakan ini dapat berupa perbaikan fisik, modifikasi proses kerja, pelatihan karyawan, atau penggunaan alat pelindung diri (APD).

Sedangkan menurut Dr. Fred A. Manuele (2019) Program Keselamatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Komitmen manajemen.

Manajemen harus terlibat secara aktif dan memiliki komitmen yang kuat untuk keselamatan kerja. Mereka harus menyediakan

sumber daya yang cukup, serta memberikan dukungan dan motivasi kepada para pekerja.

2. Identifikasi bahaya.

Mampu mengidentifikasi semua bahaya dan risiko potensial yang ada di lingkungan kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan audit keselamatan kerja, inspeksi, dan identifikasi risiko.

3. Pengendalian risiko.

Setelah bahaya diidentifikasi, organisasi harus mengambil tindakan untuk mengendalikan risiko yang terkait dengan bahaya tersebut. Tindakan yang diambil dapat berupa penerapan prosedur kerja yang aman, pelatihan pekerja, penggunaan peralatan yang aman, dan sebagainya

4. Evaluasi dan perbaikan.

Program keselamatan kerja harus dievaluasi secara teratur untuk memastikan efektivitasnya. Jika ada kekurangan atau kesalahan yang ditemukan, organisasi harus segera mengambil tindakan perbaikan untuk memperbaiki program keselamatan kerja.

2.1.1.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keselamatan Kerja

Faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja di perusahaan dapat dikelompokkan menjadi empat kategori, yaitu:

1. Faktor manusia

Faktor manusia meliputi pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan terhadap keselamatan kerja. Pengetahuan tentang risiko dan bahaya di tempat kerja, serta sikap dan perilaku yang mendukung keselamatan kerja, sangat penting untuk meminimalkan risiko kecelakaan kerja

2. Faktor lingkungan kerja

Faktor lingkungan kerja mencakup kondisi fisik lingkungan kerja seperti suhu, kelembaban, tata letak ruangan kerja, pencahayaan, dan kebisingan. Lingkungan kerja yang buruk dapat meningkatkan risiko kecelakaan kerja.

3. Faktor mesin, peralatan, dan bahan

Faktor mesin, peralatan, dan bahan mencakup kualitas dan kondisi mesin, peralatan, dan bahan yang digunakan di tempat kerja. Mesin dan peralatan yang tidak terawat dengan baik, atau bahan yang digunakan secara tidak benar, dapat meningkatkan risiko kecelakaan kerja.

4. Faktor manajemen

Faktor manajemen meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian tindakan keselamatan kerja di perusahaan. Kepemimpinan yang baik, komunikasi yang efektif, dan pelatihan yang terus-menerus mengenai keselamatan kerja, dapat membantu menciptakan budaya keselamatan yang positif di tempat kerja. Selain itu, manajemen juga harus memastikan

bahwa prosedur dan kebijakan keselamatan kerja diikuti dan diterapkan dengan benar oleh seluruh karyawan

2.1.1.6 Indikator Keselamatan Kerja.

Menurut Mangkunegara (2019) mengemukakan beberapa indikator keselamatan kerja, yaitu :

1. Angka kecelakaan kerja.

Mengukur jumlah kecelakaan kerja yang terjadi dalam jangka waktu tertentu. Semakin rendah angka kecelakaan kerja, maka semakin baik tingkat keselamatan kerja di perusahaan tersebut.

2. tingkat kehadiran pekerja

Mengukur persentase kehadiran pekerja dalam jangka waktu tertentu. Jika tingkat kehadiran pekerja rendah, maka dapat menjadi tanda bahwa kondisi kerja di perusahaan tersebut tidak aman dan tidak sehat.

3. Tingkat kedisiplinan pekerja.

Indikator ini mengukur sejauh mana pekerja mematuhi aturan keselamatan kerja yang ditetapkan perusahaan. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan pekerja dalam menjalankan aturan keselamatan kerja, maka semakin baik kondisi keselamatan kerja di perusahaan tersebut.

4. Tingkat penggunaan alat pelindung diri (APD).

Indikator ini mengukur sejauh mana pekerja menggunakan APD yang diberikan oleh perusahaan untuk melindungi diri dari risiko

kecelakaan kerja. Semakin tinggi tingkat penggunaan APD oleh pekerja, maka semakin baik kondisi keselamatan kerja di perusahaan tersebut.

5. Tingkat keterlibatan pekerja dalam program keselamatan kerja.

Indikator ini mengukur sejauh mana pekerja terlibat dalam program keselamatan kerja yang dilakukan perusahaan. Semakin tinggi tingkat keterlibatan pekerja dalam program keselamatan kerja, maka semakin baik keselamatan kerja di perusahaan tersebut.

6. Tingkat pemeliharaan fasilitas dan peralatan.

Indikator ini mengukur sejauh mana perusahaan memelihara fasilitas dan peralatan kerja agar tetap dalam kondisi yang aman dan sehat. Semakin tinggi tingkat pemeliharaan fasilitas dan peralatan kerja, maka semakin baik kondisi keselamatan kerja di perusahaan tersebut.

Sedangkan indikator keselamatan kerja menurut (Hamid 2019) antara lain adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kecelakaan kerja.

Indikator ini mengukur jumlah kecelakaan kerja yang terjadi dalam jangka waktu tertentu. Semakin rendah angka kecelakaan kerja, maka semakin baik tingkat keselamatan kerja di perusahaan tersebut.

2. Tingkat cedera pekerja.

Indikator ini mengukur jumlah cedera pekerja yang terjadi dalam jangka waktu tertentu. Semakin rendah angka cedera pekerja, maka semakin baik kondisi keselamatan kerja di perusahaan tersebut.

3. Tingkat kepatuhan terhadap aturan keselamatan kerja.

Indikator ini mengukur sejauh mana pekerja mematuhi aturan keselamatan kerja yang ditetapkan perusahaan. Semakin tinggi tingkat kepatuhan terhadap aturan keselamatan kerja, maka semakin baik kondisi keselamatan kerja di perusahaan tersebut.

4. Tingkat pemakaian alat pelindung diri (APD).

Indikator ini mengukur sejauh mana pekerja menggunakan APD yang diberikan oleh perusahaan untuk melindungi diri dari risiko kecelakaan kerja. Semakin tinggi tingkat pemakaian APD oleh pekerja, maka semakin baik kondisi keselamatan kerja di perusahaan tersebut.

5. Tingkat pelaporan insiden keselamatan kerja.

Indikator ini mengukur seberapa cepat dan seberapa sering insiden keselamatan kerja dilaporkan oleh pekerja kepada pihak perusahaan. Semakin cepat dan sering pelaporan insiden keselamatan kerja dilakukan, maka semakin baik sistem keselamatan kerja di perusahaan tersebut.

6. Tingkat partisipasi pekerja dalam pelatihan keselamatan kerja.

Indikator ini mengukur seberapa banyak pekerja yang terlibat dalam pelatihan keselamatan kerja yang diselenggarakan oleh perusahaan. Semakin banyak pekerja yang mengikuti pelatihan keselamatan kerja, maka semakin baik kondisi keselamatan kerja di perusahaan tersebut.

2.1.2 Kesehatan kerja

2.1.2.1 Pengertian Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja secara umum dapat didefinisikan sebagai keseluruhan kondisi fisik, mental, dan sosial yang memungkinkan seseorang untuk berpartisipasi dalam kegiatan yang produktif dan mempertahankan standar kesehatan yang diperlukan di tempat kerja.

Menurut armtsrong (2018) berpendapat bahwa, kesehatan adalah suatu keadaan dari seseorang pekerja yang terbebas dari gangguan fisik dan mental sebagai akibat dari pengaruh interaksi pekerjaan dan lingkungan

Adapun Hartatik (2019) menyatakan bahwa kesehatan kerja adalah suatu keadaan sejahtera yang mencakup aspek fisik, mental, dan sosial yang memungkinkan setiap pekerja dapat melakukan pekerjaannya dengan optimal tanpa mengalami gangguan kesehatan akibat pekerjaan tersebut.

Sedangkan Menurut Taryaman (2019) Kesehatan kerja adalah suatu konsep yang mencakup aspek kesehatan yang berkaitan dengan pekerjaan atau lingkungan kerja. Kesehatan kerja membahas tentang

upaya untuk memelihara, meningkatkan, dan memulihkan kesehatan karyawan yang terkait dengan pekerjaan atau lingkungan kerja yang mereka hadapi.

Dari pengertian beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja adalah suatu keadaan mental, fisik dan sosial kesejahteraan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya dan ditempat kerjanya, yang di indikasikan oleh ketiadaan penyakit atau kelemahan.

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Kesehatan kerja

Menurut Manullang (2019) tujuan dan manfaat dari kesehatan kerja yaitu:

1. Meningkatkan kesejahteraan fisik, mental, dan sosial karyawan.
2. Mencegah terjadinya penyakit akibat kerja.
3. Meningkatkan produktivitas kerja
4. Menurunkan biaya kesehatan
5. Meningkatkan citra perusahaan

Sedangkan manfaat kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pencegahan cedera dan penyakit akibat kerja.

Kesehatan kerja bertujuan untuk mencegah terjadinya cedera dan penyakit akibat kerja dengan mengidentifikasi faktor-faktor risiko dan mengambil langkah-langkah untuk mengurangi risiko tersebut.

2. Manajemen stres.

Lingkungan kerja yang sehat dan aman juga harus mampu mengelola stres yang dapat terjadi di tempat kerja. Kesehatan kerja bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan.

3. Pengendalian bahaya dan risiko.

Kesehatan kerja juga bertujuan untuk mengidentifikasi dan mengendalikan bahaya dan risiko di tempat kerja, baik yang bersifat fisik, kimia, biologis, maupun ergonomis.

2.1.2.3 Fungsi Kesehatan kerja

Menurut Swasto Sopiah (2019) mengemukakan beberapa fungsi kesehatan kerja yaitu:

1. Fungsi preventif, yaitu mencegah terjadinya penyakit akibat kerja atau kecelakaan kerja.
2. Fungsi promotif, yaitu mempromosikan kesehatan dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan, baik fisik, mental, dan sosial.
3. Fungsi kuratif, yaitu memberikan perawatan dan pengobatan bagi karyawan yang mengalami penyakit akibat kerja atau kecelakaan kerja.
4. Fungsi rehabilitatif, yaitu membantu karyawan yang mengalami gangguan kesehatan akibat kerja untuk dapat kembali bekerja secara normal setelah menjalani perawatan dan rehabilitasi.

5. Fungsi pengendalian, yaitu mengendalikan risiko kesehatan dan keselamatan kerja di lingkungan kerja.

2.1.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesehatan Kerja

Menurut Swasto, (2019) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesehatan Kerja adalah sebagai berikut;

1. Lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang buruk dapat mempengaruhi kesehatan kerja, seperti kondisi udara yang buruk, kebisingan yang tinggi, suhu yang tidak nyaman, dan pencahayaan yang buruk.

2. Pekerjaan yang berat.

Pekerjaan yang memerlukan tenaga fisik yang berlebihan, seperti mengangkat beban berat atau bekerja dalam posisi yang tidak nyaman, dapat mempengaruhi kesehatan kerja dan menyebabkan cedera fisik.

3. Faktor ergonomi.

Pekerjaan yang tidak ergonomis, seperti bekerja dalam posisi yang tidak nyaman atau dengan peralatan yang tidak sesuai, dapat mempengaruhi kesehatan kerja dan meningkatkan risiko cedera.

4. Paparan bahan kimia.

Paparan bahan kimia berbahaya seperti asap, debu, gas, dan bahan kimia lainnya dapat mempengaruhi kesehatan kerja dan menyebabkan berbagai jenis penyakit.

5. Kondisi kesehatan individu.

Kondisi kesehatan individu seperti penyakit kronis, stres, dan kurang tidur dapat mempengaruhi kesehatan kerja dan kinerja pekerja.

6. Faktor psikologis.

Faktor psikologis seperti stres, kecemasan, dan depresi dapat mempengaruhi kesehatan kerja dan kinerja pekerja.

7. Kebijakan perusahaan.

Kebijakan perusahaan seperti jam kerja yang panjang, tuntutan kerja yang tinggi, dan kurangnya dukungan dari atasan dapat mempengaruhi kesehatan kerja dan kesejahteraan pekerja.

2.1.2.5 Indikator Kesehatan Kerja

Menurut Damayanti et al. (2019), terdapat beberapa indikator kesehatan kerja adalah:

1. Tingkat kecelakaan kerja.

mencerminkan seberapa besar risiko kecelakaan yang mungkin terjadi di tempat kerja

2. Tingkat absensi.

Sering karyawan tidak hadir di tempat kerja karena sakit atau alasan lainnya.

3. Tingkat keluhan kesehatan.

Banyak karyawan yang mengalami keluhan kesehatan akibat faktor lingkungan kerja.

4. Tingkat kepuasan kerja.

Seberapa puas karyawan dengan lingkungan kerja dan pekerjaannya.

5. Tingkat produktivitas.

Efektif karyawan dalam melakukan tugas-tugasnya.

6. Tingkat stres.

Besar tingkat stres yang dialami karyawan di tempat kerja

7. Tingkat kelelahan.

Tingkat kelelahan yang dialami karyawan akibat pekerjaan.

Sedangkan menurut Manullang (2019) dimensi dan indikator kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Dimensi fisik.

- a. Kesesuaian lingkungan kerja dengan ekonomi
- b. Ketersediaan fasilitas kesehatan di tempat kerja
- c. Kualitas udara di tempat kerja
- d. Kesesuaian suhu dan kelembaban di tempat kerja

2. Dimensi mental.

- a. Tingkat kepuasan kerja
- b. Tingkat kepuasan kerja
- c. Tingkat kecemasan dan depresi
- d. Keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi

3. Dimensi sosial

- a. Tingkat keamanan kerja.

- b. Kualitas hubungan antarkaryawan
- c. Ketersediaan program sosial dan kegiatan karyawan
- d. Kebijakan perusahaan terkait dengan pekerjaan dan kehidupan keluarga.

2.1.3 Beban Kerja

2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja

Pengertian Beban Kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Menurut Vanchapo (2020) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Adapun Edlich et al. (2020), beban kerja adalah jumlah aktivitas fisik dan mental yang harus dilakukan oleh seorang pekerja dalam pekerjaannya. Beban kerja dapat meliputi berbagai macam tugas dan tanggung jawab, serta memerlukan berbagai macam keterampilan dan kemampuan. Beban kerja dapat bervariasi

tergantung pada jenis pekerjaan, lingkungan kerja, dan kebutuhan perusahaan.

Sedangkan Menurut Rohman & Ichsan (2021) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat di simpulkan adalah beban kerja merupakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada seorang karyawan dan wajib baginya untuk menyelesaikan dalam kurun waktu tertentu.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Beban kerja

Tujuan beban kerja menurut Sri Khairia et al. (2019) adalah sebagai berikut:

1. Menentukan keterlibatan sumber daya manusia dalam pekerjaan tertentu.
2. Memperkirakan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan.
3. Menentukan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan yang udah di tentukan.
4. Menentukan kemampuan individu
5. Menentukan penempatan dan pengalokasian sumber daya manusia yang tepat dalam pekerjaan.

6. Menentukan upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pekerjaan

Sedangkan manfaat beban kerja menurut Sri Khairia et al. (2019) adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.

Dengan mengetahui beban kerja yang tepat untuk setiap pekerjaan, perusahaan dapat mengoptimalkan penggunaan sumber daya dan meningkatkan produktivitas karyawan.

2. Mencegah kecelakaan dan cedera.

Jika beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan kelelahan atau cedera pada karyawan, analisis beban kerja dapat membantu perusahaan menemukan solusi untuk mengurangi risiko tersebut.

3. Menurunkan tingkat absensi dan turnover.

Karyawan yang merasa terbebani dengan beban kerja yang terlalu berat cenderung absen atau keluar dari pekerjaannya. Dengan mengurangi beban kerja yang tidak perlu, perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang berkualitas.

4. Meningkatkan kualitas produk dan layanan.

Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang sehat dan produktif cenderung lebih memperhatikan kualitas produk dan layanan yang diberikan.

5. Meningkatkan kepuasan karyawan.

Karyawan yang merasa beban kerjanya sesuai dengan kemampuannya dan akan merasa lebih puas dan termotivasi dalam bekerja.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Sri Khairia et al. (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu:

1. Karakteristik pekerjaan, seperti tugas yang kompleks, waktu yang ketat, tingkat bahaya, dan kebutuhan untuk membuat keputusan yang cepat.
2. Karakteristik individu, seperti keterampilan dan kemampuan, pengalaman, usia, dan kondisi kesehatan.
3. Lingkungan kerja, seperti dukungan sosial dan teknologi yang digunakan
4. Tuntutan dari organisasi, seperti target penjualan atau produksi yang tinggi, dan tuntutan untuk melakukan lebih banyak tugas dalam waktu yang sama
5. Faktor eksternal, seperti persaingan pasar yang ketat dan perubahan regulasi atau kebijakan pemerintah.

2.1.3.4 Indikator Beban Kerja

Menurut Sri Khairia et al. (2019) indikator beban kerja diantaranya sebagai berikut:

1. Beban kerja fisik, yaitu tingkat kelelahan fisik yang dirasakan oleh pekerja akibat aktivitas kerja yang dilakukan, seperti kelelahan otot, pegal, dan capek.
2. Beban kerja mental, yaitu tingkat kelelahan mental yang dirasakan oleh pekerja akibat aktivitas kerja yang dilakukan, seperti stres, kebosanan, dan tekanan.
3. Beban kerja waktu, yaitu lamanya waktu yang digunakan oleh pekerja untuk melakukan aktivitas kerja dalam sehari atau seminggu.
4. Beban kerja kognitif, yaitu tingkat kesulitan dan kompleksitas tugas yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam aktivitas kerja yang dilakukan, seperti memproses informasi, membuat keputusan, dan memecahkan masalah.
5. Beban kerja emosional, yaitu tingkat tekanan emosional yang dirasakan oleh pekerja akibat interaksi sosial dalam pekerjaan, seperti menangani konflik, empati terhadap klien atau pelanggan, dan mengatasi tekanan dari atasan.

Sedangkan Menurut Koesomowidjojo (2017) indikator beban kerja diantaranya:

1. Kondisi Pekerjaan.

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Seperti contoh, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan

berhubungan dengan mesin-mesin produksi. Sejauh mana kemampuan dan pemahaman karyawan dalam penguasaan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan memberikan sosialisasi SOP (Standard Operating Procedur) kepada semua unsur di dalam lembaga sehingga karyawan yang bekerja di dalamnya dapat:

- a. Mudah mengoperasikan pekerjaan yang telah didelegasikan
- b. Meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan
- c. Meminimalisir kecelakaan kerja
- d. Mengurangi beban kerja karyawan dan meningkatkan comparability, credibility, dan defensibility.
- e. Memudahkan evaluasi setiap proses kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan/lembaga/instansi.
- f. Memudahkan karyawan dalam mengambil keputusan apabila terdapat perubahan dalam prosedur kerja sehingga kualitas kerja yang ditetapkan akan jauh lebih mudah dicapai.

2. Penggunaan Waktu Kerja.

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, banyak organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan

waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit

3. Target yang Harus Dicapai.

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbangnya antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan.

2.1.4 Gaya kepemimpinan Transaksional

2.1.4.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan Transaksional

Pengertian secara sederhana gaya kepemimpinan transaksional adalah salah satu cara pemimpin yang memberi motivasi pada anggotanya agar bekerja semaksimal mungkin melalui pemberian penghargaan sebagai imbalan apabila mereka dapat mengerjakan tugas-tugas organisasi dengan baik dan sesuai dengan harapan pemimpin.

Menurut Bernard Bass, (2019) gaya kepemimpinan transaksional adalah bentuk kepemimpinan yang didasarkan pada pertukaran yang saling menguntungkan antara pemimpin dan

pengikutnya. Dalam gaya kepemimpinan transaksional, pemimpin memberikan hadiah atau hukuman sebagai respons terhadap kinerja pengikut dan pengikut memenuhi harapan pemimpin sebagai imbalannya.

Adapun Menurut Stephen P. Robbins, (2019) gaya kepemimpinan transaksional adalah suatu pendekatan kepemimpinan yang menekankan pada hubungan transaksi yang saling menguntungkan antara pemimpin dan pengikutnya. Dalam gaya kepemimpinan transaksional, pemimpin memberikan penghargaan atau hukuman sebagai respons terhadap kinerja pengikut dan memberikan arahan dan dukungan untuk mencapai tujuan organisasi.

Bass dalam Yukl (2020) mengemukakan bahwa hubungan pemimpin transaksional dengan karyawan tercermin dari tiga hal yakni pemimpin mengetahui apa yang diinginkan karyawan dan menjelaskan apa yang akan mereka dapatkan apabila kerjanya sesuai dengan harapan, pemimpin menukar usaha-usaha yang dilakukan oleh karyawan dengan imbalan, dan pemimpin responsif terhadap kepentingan pribadi karyawan selama kepentingan tersebut sebanding dengan nilai pekerjaan yang telah dilakukan karyawan.

Sedangkan Robbins & Coulter (2019) menjelaskan bahwa kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin memberikan insentif atau penghargaan kepada bawahan

sebagai bentuk pengakuan atas kinerja yang baik atau pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Dari beberapa pendapat ahli gaya kepemimpinan transaksional kerja dapat di simpulkan adalah gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin memfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan karyawan yang melibatkan hubungan pertukaran.

2.1.4.2 Teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan, antara lain sebagai berikut:

1. Teori Sifat

Trait theory atau teori sifat adalah teori kepemimpinan yang berpandangan bahwa pemimpin adalah seseorang yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang membedakan dengan yang bukan pemimpin

2. Teori Perilaku

Behavioral theories atau teori perilaku kepemimpinan tumbuh sebagai hasildari ketidakpuasan terhadap Trait theories atau teori sifat karena dinilai tidak dapat menjelaskan efektivitas kepemimpinan dan gerakan hubungan antara manusia.

3. Teori Kontinjensi

Contingency theory dinamakan pula sebagai *situational theory*.

Teori ini menganjurkan bahwa efektivitas gaya perilaku

pemimpin tertentu tergantung pada situasi. Apabila situasi berubah diperlukan gaya kepemimpinan yang berbeda.

4. Teori Sedang Tumbuh

Masalah kepemimpinan berkembang sejalan dengan perkembangan suatu organisasi.

2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya kepemimpinan Transaksional

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan transaksional menurut para ahli dibentuk oleh faktor-faktor yang berupa imbalan kontingen (*contingent reward*), manajemen eksepsi aktif (*active management by exception*), dan manajemen eksepsi pasif (*passive management by exception*). Faktor-faktor tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. *Contingent reward* merupakan imbalan untuk para karyawan yang sudah dijanjikan oleh perusahaan apabila mereka mampu melakukan pekerjaan untuk kepentingan yang menguntungkan organisasi.
- b. *Active management by exception* menunjukkan pemimpin yang memantau pelaksanaan tugas pekerjaan bawahannya secara aktif dan ketat agar tidak membuat kesalahan agar kesalahan dan kegagalan bawahan dapat secepatnya diketahui untuk diperbaiki.
- c. *Passive management by exception* merupakan kepemimpinan yang baru bertindak setelah terjadi kegagalan dalam proses

pencapaian tujuan, atau setelah benar-benar timbul masalah yang serius, dan kepemimpinannya cenderung untuk menghindar dari tugas dan tanggung jawab

2.1.4.4 Indikator Gaya kepemimpinan Transaksional

Menurut Robbins & Judge (2019) gaya kepemimpinan transaksional adalah sebagai berikut:

1. Imbalan Kontinjen (*Contingensi Reward*).

Pemimpin melakukan kesepakatan tentang hal-hal apa saja yang dilakukan oleh bawahan dan menjanjikan imbalan apa yang akan diperoleh bila hal tersebut dapat tercapai. Imbalan dapat berupa bonus, bertambahnya penghasilan, atau memberikan fasilitas kepada karyawan. Hal ini dimaksudkan untuk memberi penghargaan maupun pujian kepada bawahan terhadap kinerja terbaiknya. Selain itu, pemimpin bertransaksi dengan bawahan dengan memfokuskan pada aspek kesalahan yang dilakukan bawahan, menunda keputusan, atau menghindari hal-hal yang kemungkinan mempengaruhi terjadinya kesalahan.

2. Manajemen dengan pengecualian / eksepsi aktif (*Active Management by Exception*).

Pada manajemen eksepsi aktif pemimpin memantau deviasi dari standar yang telah ditetapkan dan melakukan tindakan perbaikan. Pemimpin melihat dan mencari penyimpangan dari aturan dan standar yang telah ditentukan dan menempuh tindakan perbaikan

3. Manajemen dengan pengecualian/eksepsi pasif (*Passive Management by Exception*).

Pada manajemen eksepsi pasif pemimpin melakukan tindakan jika standar tidak tercapai.

2.1.5 Kualitas Kinerja Karyawan

2.1.5.1 Pengertian Kualitas Kinerja Karyawan

Pengertian secara umum kualitas kinerja karyawan adalah ukuran seberapa baik atau efektif karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kualitas kinerja karyawan dapat di lihat dari berbagai aspek, seperti produktivitas, kualitas pekerjaan, keterampilan, inisiatif, kehadiran dan partisipasi dalam team.

Menurut Dessler (2019), kualitas kinerja adalah kemampuan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien dan seberapa baik karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, seberapa produktif mereka dalam menghasilkan output yang berkualitas, dan seberapa baik mereka dalam menggunakan sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi.

Adapun Robbins (2019), kualitas kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam mencapai atau melebihi standar yang telah ditetapkan dalam pekerjaannya. Kualitas kinerja karyawan mencakup efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaannya, serta kemampuan untuk

beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja dan memenuhi tuntutan organisasi.

Sedangkan Menurut Rivai (2020), kualitas kinerja karyawan adalah hasil dari keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaannya dengan efektif dan efisien. Kualitas kinerja karyawan juga mencakup kemampuan karyawan untuk memberikan kontribusi positif pada pencapaian tujuan organisasi, termasuk kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja dan untuk belajar dan berkembang dalam pekerjaannya. Kualitas kinerja karyawan juga mencakup sikap dan perilaku karyawan yang sesuai dengan nilai dan budaya organisasi, serta kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja dan atasan.

Dari beberapa pendapat ahli kualitas kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa kualitas kinerja karyawan adalah merujuk pada kemampuan karyawan untuk mencapai hasil kerja yang baik, memenuhi standar-standar yang telah ditetapkan, dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap tujuan-tujuan perusahaan secara efektif.

2.1.5.2 Tujuan dan Manfaat Kualitas Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2019), tujuan kualitas kinerja adalah sebagai berikut;

1. Meningkatkan produktivitas: Kualitas kinerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam menghasilkan

output yang berkualitas dan memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh organisasi.

2. Meningkatkan efisiensi: Kualitas kinerja yang baik juga dapat meningkatkan efisiensi dalam penggunaan sumber daya, sehingga organisasi dapat menghemat biaya dan meningkatkan keuntungan
3. Meningkatkan kepuasan pelanggan: Kualitas kinerja yang baik juga dapat meningkatkan kepuasan pelanggan, karena karyawan dapat menghasilkan produk atau layanan yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan pelanggan.
4. Meningkatkan motivasi karyawan: Kualitas kinerja yang baik dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik.
5. Meningkatkan reputasi organisasi: Kualitas kinerja yang baik juga dapat meningkatkan reputasi organisasi di mata pelanggan, karyawan, dan masyarakat umum.

Menurut Rivai (2019), manfaat kualitas kinerja karyawan antara lain sebagai berikut:

1. Meningkatkan kepuasan pelanggan.

Karyawan yang memiliki kualitas kinerja yang baik dapat menghasilkan produk atau layanan yang berkualitas dan memenuhi kebutuhan pelanggan. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan pelanggan dan membantu organisasi mempertahankan pelanggan yang sudah ada serta menarik pelanggan baru.

2. Meningkatkan efektivitas organisasi.

Karyawan yang memiliki kualitas kinerja yang baik dapat membantu organisasi mencapai tujuan-tujuannya secara efektif dan efisien. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas dan mengurangi biaya operasional organisasi.

3. Meningkatkan motivasi karyawan.

Karyawan yang memiliki kualitas kinerja yang baik cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaannya dan memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja lebih baik. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja karyawan secara keseluruhan.

4. Meningkatkan kredibilitas organisasi.

Karyawan yang memiliki kualitas kinerja yang baik dapat meningkatkan citra positif organisasi di mata masyarakat umum, investor, dan pelanggan. Hal ini dapat membantu organisasi memperoleh kepercayaan dan dukungan yang lebih besar.

5. Meningkatkan pengembangan karir karyawan.

Karyawan yang memiliki kualitas kinerja yang baik dapat memiliki peluang yang lebih besar untuk mengembangkan karir dan meningkatkan status mereka di organisasi. Hal ini dapat memberikan motivasi tambahan untuk karyawan untuk terus meningkatkan kualitas kinerja mereka.

2.1.5.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2020), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja karyawan, antara lain:

1. Kepuasan kerja.

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki kualitas kinerja yang lebih baik.

2. Motivasi kerja.

Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki kualitas kinerja yang lebih tinggi daripada karyawan yang kurang termotivasi.

3. Kemampuan dan keterampilan.

Karyawan yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang baik dalam pekerjaannya cenderung memiliki kualitas kinerja yang lebih baik.

4. Lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang kondusif dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang baik cenderung memiliki kualitas kinerja yang lebih baik.

5. Kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan yang baik dan efektif dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan.

6. Penghargaan dan imbalan.

Penghargaan dan imbalan yang tepat dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kualitas kinerja.

7. Pelatihan dan pengembangan.

Pelatihan dan pengembangan karyawan dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan, sehingga kualitas kinerja dapat meningkat.

8. Teknologi dan peralatan.

Penggunaan teknologi dan peralatan yang baik dapat membantu karyawan untuk bekerja dengan lebih efektif dan efisien.

9. Budaya organisasi.

Budaya organisasi yang positif dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Karyawan yang bekerja dalam organisasi dengan budaya yang baik cenderung memiliki kualitas kinerja yang lebih baik.

2.1.5.4 Indikator Kualitas Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2019) indikator kualitas kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja.

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh pegawai sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak 28 mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

4. Efektivitas Penggunaan Biaya.

Efektivitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya. Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan

baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

5. Kemandirian.

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas. Dalam hubungannya dengan kinerja karyawan, maka Kemandirian dalam bekerja ternyata merupakan hal yang sangat penting. Kemandirian pasti terkait dengan kedewasaan atau tingkat kematangan seorang karyawan dalam bekerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Setelah melakukan penelitian disalah satu perusahaan di PT. DKU (PCDM) maka yang terdapat penelitian terdahulu yang ada kaitanya dengan judul penelitian adalah sebagai berikut.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian Dan Tahun	Juduln Penelitian	Hasil Penelitian
1	Wisnu Rayhan Adhitya, Dian Kurnia Afiandi , Nurmahyuni Lubis (2021)	pengaruh secara simultan dan parsial gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan budayan organisasi terhadap disiplin kerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai.	hasil penelitian bahwa variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai dengan kontribusi sebesar 79 persen. Variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja

			karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai dengan variabel gaya kepemimpinan sebagai variabel yang berpengaruh dominan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai.
2	Akhmad Darmawan, Sukma Dewi Sri Aprilianingsih Suwanto (2022)	Pengaruh Displin kerja Keselamatan Kerja Kesehata Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT, Cebong Kayuido	Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel semangat kerja, disiplin kerja, keselamatan kesehatan kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, semangat kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja dan keselamatan kesehatan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3	Muh. Hasyim Harun, Asruni (2020)	Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Dispil Kerja Terhadap Produktifitas Karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja, kesehatan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yakni produktivitas karyawan yang berada di PT. PLN (Persero) ULP Martapura
4	artini Tajuddin Mahfud Nurnajamuddin Suryanti (2022)	Pengaruh Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.	Hasil analisis menunjukkan bahwa program kesehatan kerja dan program keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan PT Berdikari Inti Sentosa Sorowako. Hasil kedua dari penelitian ini, membuktikan bahwa program keselamatan kerja yang dominan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, yang

			telah dibuktikan peneliti di uji regresi linear berganda.
5	Vani Kenangan van Wangi Elon Barihon (2020)	Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil analisis menyatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja 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
6	Laura Dwi Purwanti Mochammad Al Musadieq (2017)	Pengaruh Keselamatan Kerja Karyawan, Kesehatan Kerja Karyawan, Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan,	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan kerja karyawan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja, kesehatan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja, keselamatan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, kesehatan kerja karyawan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja, dan kualitas kehidupan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
7	Vanikenangananw angi (2020)	Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan.	Hasil analisis menyatakan bahwa: (1) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Tidak berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan, (2) Beban Kerja Tidak berpengaruh negatif dan signifikan pada Kinerja Karyawan, (3) Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif

			dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
8	Agung Aditya Saputra (2022)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja DanBeban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.	hasil penelitian menjelaskan bahwa 1) Kompensasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja 2) Beban kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja 3) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
9	Faozen (2021)	Pengaruh Beban Kerja Pada Tingkat Stress Kerja Karawan Yang Berdampak Pada Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Hotel di Jember	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. variabel beban kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja. variabel beban kerja memiliki efek negatif dan signifikan dalam kinerja karyawan secara langsung. variable stress kerja memiliki efeknegatif dan signifikan untuk motivasi kerja. variabel stres kerja memiliki efek positif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan secara langsung. variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara langsung. beban kerja variabel memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja secara langsung. beban kerja variabel memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi tenaga kerja melalui stres tenaga kerja. beban kerja variabel memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stres

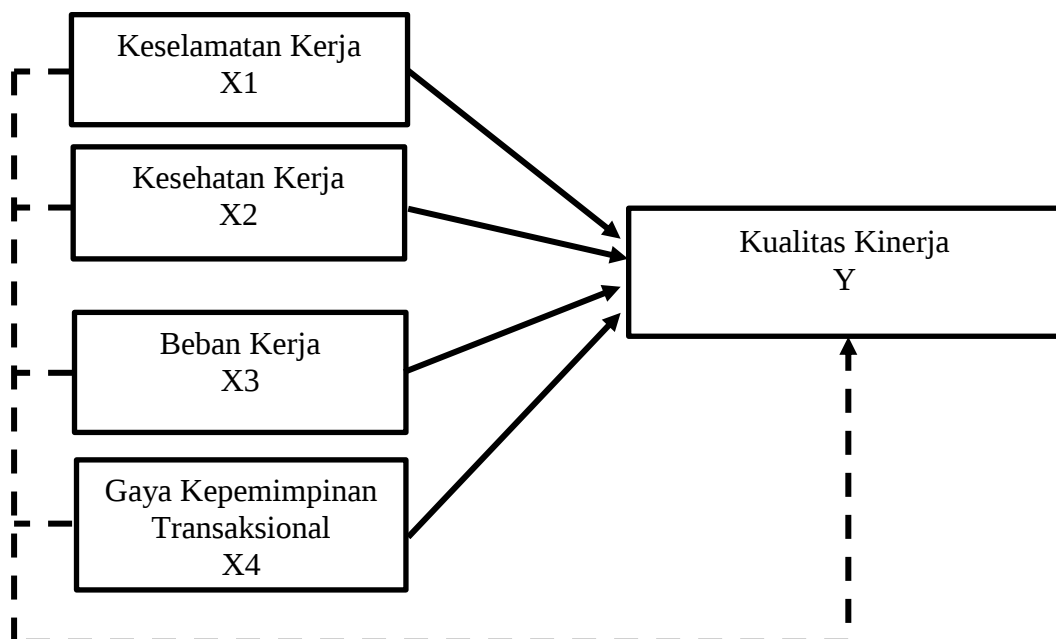
			kerja dan motivasi tenaga kerja. Variabel stres kerja memiliki efek negatif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan melalui motivasi tenaga kerja.
10	Siong June, Mauli Siagian (2020)	Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja, Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Hasil penelitian uji t juga menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta hasil uji F yang menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.
11	Ryani Dhyan Parashakt (2020)	pengaruh keselamatan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja dan beban kerja Terhadap kinerja karyawan.	hasil penelitian ini menunjukan bahwa keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bahagia Idkho Mandiri Bagian Produksi. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bahagia Idkho Mandiri Bagian Produksi. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bahagia Idkho Mandiri Bagian Produkssi.
12	Ayuazzahra Yandri, Nazaruddin Aziz (2021)	Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai BPKAD Kota Padang	Hasil penelitian membuktikan jika budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai
13	Uswatun Qasanah (2020)	Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan

		kinerja pegawai	transaksional terhadap kinerja pegawai dengan koefisien beta (β) = 0,180, dan nilai t hitung > t tabel (2,444 > 1,997), dan nilai p = 0,044 (p < 0,05). (2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan loyalitas terhadap kinerja karyawan dengan koefisien beta (β) = 0,274, dan nilai t hitung >
--	--	-----------------	---

Sumber : Penulis 2023

2.3 Kerangka Konseptual

Untuk mengetahui hasil atau gambaran untuk yang lebih jelas tentang Pengaruh Penerapan Manajemen Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Beban Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan Kontruksi Pada PT. Deco Kreasindo Utama (PCDM). Perlu digambarkan konseptual oleh peneliti adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual,
Sumber: Gajian Teori Koseptual

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah berupa dugaan sementara mengenai apa yang diteliti oleh penulis untuk mengetahui hasil sebelumnya. Menurut Sugiyono (2020) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanny. Berdasarkan latar belakang diatas, landasan teori, dan kerangka konseptual, maka hipotesis yang terdapat atau diajukan oleh penulis untuk diuji kebenarannya adalah sebagai berikut:

1. H1 : Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan pada PT. Deco Kreasindo Utama (PCDM).

Ho : Keselamatan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan pada PT. Deco Kreasindo Utama (PCDM).

2. H2 : Kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan pada PT. Deco Kreasindo Utama (PCDM).

Ho : Kesehatan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan pada PT. Deco Kreasindo Utama (PCDM).

3. H3 : Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pada PT. Deco Kreasindo Utama (PCDM).

Ho : Beban kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap pada PT. Deco Kreasindo Utama (PCDM).

4. H4 : Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap pada PT. Deco Kreasindo Utama (PCDM)

Ho : Gaya kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap pada PT. Deco Kreasindo Utama (PCDM).

5. H5 : Keselamatan kerja, Kesehatan kerja, Beban kerja dan Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap pada PT. Deco Kreasindo Utama (PCDM).

