BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai dasar dalam penyususnan peneltian ini, dengan tujuan untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu sekaligus sebagai perbandingan dan merupakan gambaran yang dapat mendukung kegiatan peneliti selanjutnya.

Penelilitian terdahulu yang dilakukan oleh Busyairi (2016) dengan judul "Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sungwoo Indonesia Jakarta". Penelitian ini menggunakan Teknik analisis regresi linier berganda dengan metode kuantitatif. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) yang diukur dari variabel kinerja karyawan (Y), memiliki kontribusi yang positif dan signifikan.

Penelitian terdahulu selanjutnya dilakukan oleh Saefullah (2017) dengan judul "Pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan CV. Sumber Artha Semarang". Teknik yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan hasil yang membuktikan adanya pengaruh antara beban kerja dan stress terhadap kinerja karyawan.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Puspita (2018) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Usaha Tani Maju Kab Kediri". Teknik yang digunakan yaitu Teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini Keselamatan kerja, Kesehatan kerja

dan Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berikut tabel 2.1 persamaan dan perbedaan pada penilitian ini.

Tabel 2.1
Perbandingan Penelitian Terdahulu Dan Sekarang

No	Item	Peneliti		Persamaan	Perbedaan
		Terdahulu	Sekarang		
1.	**Judul**	Busyairi (2016) Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sungwoo Indonesia Jakarta	Nur Aini Suharis (2020) Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT KAI (Persero) Dipo Lokomotif Pasar Turi Surabaya		
	Variabel Bebas	a. Keselamtan Kerja b. Kesehatan Kerja	a. Keselamtan Kerja b. Kesehatan Kerja c. Beban Kerja	a. Keselamtan Kerja b. Kesehatan Kerja	a. Beban Kerja
	Variabel Terikat	Kinerja	Kinerja	Kinerja	
	Teknik Analisis	Regresia Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	
	Subjek Penelitian	PT Sungwoo Indonesia Jakarta	PT KAI (Persero) Dipo Lokomotif Pasar Turi Surabaya		PT KAI (Persero) Dipo Lokomotif Pasar Turi Surabaya
2.	**Judul**	Saefullah (2017) Pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan CV. Sumber Artha Semarang	Nur Aini Suharis (2020) Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT KAI (Persero) Dipo Lokomotif Pasar Turi Surabaya		
	Variabel Bebas	a. Beban Kerja b. Stres Kerja	a. Keselamatan Kerja b. Kesehatan Kerja c. Beban Kerja	a. Beban Kerja	a. Keselamatan Kerja b. Kesehatan Kerja
	Variabel Terikat	Kinerja	Kinerja	Kinerja	
	Teknik Analisis	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda		Regresi Linier Berganda
	Subjek Penelitian	CV. Sumber Artha Semarang Cengkareng	PT KAI (Persero) Dipo Lokomotif Pasar Turi Surabaya		PT KAI (Persero) Dipo Lokomotif Pasar Turi Surabaya
3.	**Judul**	Puspita (2018) Pengaruh keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja	Nur Aini Suharis (2020) Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT		

		karyawan PT Usaha Tani Maju Kab Kediri	KAI (Persero) Dipo Lokomotif Pasar Turi Surabaya		
	Variabel Bebas	a. Keselamatan Kerja b. Kesehatan Kerja c. Disiplin Kerja	a. Keselamatan Kerja b. Kesehatan Kerja c. Beban Kerja	a. Keselamatan Kerja b. Kesehatan Kerja	a. Beban Kerja
	Variabel Terikat	Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan	
	Teknik Analisis Data	Analisis Regresi Linear Berganda	Analisis Regresi Linear Berganda	Analisis Regresi Linear Berganda	
	Subjek Penelitian	PT Usaha Tani Maju Kab Kediri	PT KAI (Persero) Dipo Lokomotif Pasar Turi Surabaya		PT KAI (Persero) Dipo Lokomotif Pasar Turi Surabaya

Sumber : Diolah Sendiri

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Keselamatan Kerja

2.2.1.1 Pengertian Keselamatan Kerja

Menurut Widodo (2015:240) menjelaskan bahwa keselamatan kerja merupakan suatu bentuk keadaan yang menghindarkan kesalahan dan kerusakan kerja yang dilakukan oleh para pekerja/karyawan, sedangkan Mondy (2008:82) memberikan pendapat yang berbeda tentang keselamatan kerja, menurutnya keselamatan (*safety*) mencakup perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan. Hal yang termasuk dalam cakupan definisi mengenai keselamatan tersebut adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan cedera stres berulang serta kekerasan di tempat kerja dan dalam rumah tangga.

Menurut Gunawan dan Waluyo (2015:23) Keselamatan Kerja (*safety*) merupakan upaya manusia untuk mencegah terjadinya insiden atau yang merugikan perusahaan, tenaga kerja, masyarakat, maupun lingkungan alam, sedangkan menurut Wilson (2012:377) menjelaskan bahwa Keselamatan Kerja adalah perlindungan atas

keamanan kerja yang dialami pekerja baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaan.

Menurut Swasto, (2011:107) mengemukakan bahwa Keselamatan kerja menyangkut segenap proses perlindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan adanya bahaya yang timbul dalam lingkungan pekerjaan.

2.2.1.2 Alasan Pentingnya Keselamatan Kerja

Menurut Wilson (2012:379) menjabarkan bahwa terdapat tiga alasan keselamatan kerja merupakan keharusan bagi setiap perusahaan untuk melaksanakannya, antara lain alasan moral, hukum, dan ekonomi

1. Moral

   Manusia merupakan makhluk termulia di dunia, oleh karena itu sepatutnya manusia memperoleh perlakuan yang terhormat dalam organisasi.Manusia memiliki hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatn dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagankerjaan).Para pemberi kerja melaksanakan itu untuk membantu dan memperingan beban pederitaan atas musibah kecelakaan kerja yang dialami para karyawan dan keluarga.

2. Hukum

   Undang-Undang ketenagakerjaan merupakan jaminan bagi setiap pekerja untuk menghadapi resiko kerja yang dihadapi yang ditimbulkan pekerjaan. Para pemberi kerja yang lalai atas tanggung jawab dalam melindungi pekerja yang mengakibatkan

kecelakaan kerja akan mendapat hukuman yang setimpal yang sesuai dengan Undang-undang ketenagakerjaan. Yang tertara pada undang-undang nomor 1 tahun 1970tentang keselamatan dan kesehatan kerja untuk melindungi para pekerja pada segala lingkungan kerja baik di darat, dalam tanah, permukaan air, di dalam air maupun di udara, yang berada di wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia

3. Ekonomi

   Alasan ekonomi akan dialami oleh banyak perusahaan karena mengelurkan biaya-biaya yang tidak sedikit jumlahnya akibat kecelakaan kerja yang dialami pekerja. Kebanyakan perusahaan membebankan kerugian kecelakaan kerja yang dialami karyawan kepada pihak asuransi. Kerugian tersebut bukan hanya berkaitan dengan biaya pengobatan dan pertanggungan lainnnya, tetapi banyak faktor lain yang menjadi perhitungan akibat kecelakaan kerja yang diderita para pekerja.

2.2.1.3 Indikator Keselamatan Kerja

Menurut Sama'mur (2015:7), ada 5 indikator yang mempengaruhi Keselamatan Kerja, dimana indikator-indikator tersebut harus dapat menjadi perharian perusahaan dalam mempekerjakan karyawannya. Adapun indikator-indikator tersebut adalah sebagai berikut:

1. Alat-alat perlindung kerja
2. Ruang kerja yang aman
3. Penggunaan peralatan kerja
4. Petunjuk kerja yang jelas

5. Penerangan diruang kerja

1.2.2 Kesehatan Kerja

Menurut Widodo (2015: 244) menjelaskan bahwa Kesehatan kerja adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani, maupun sosial dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum, sedangkan Menurut Gunawan dan Waluyo (2015:13), Kesehatan Kerja (*Occupational Health*) adalah upaya untuk mencegah penyakit akibat kerja (terjadi saat operasi normal).

Menurut Mangkunegara (2013:161),kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan merupakan faktorfaktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, Lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik.

Menurut Meily (2010:72), Kesehatan kerja adalah upaya mempertahankan dan meningkatkan derajat kesehatan fisik, mental dan kesejahteraan sosial semua pekerja yang setinggi-tingginya. Mencegah gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan, melindungi pekerja dari faktor risiko pekerjaan yang merugikan kesehatan, penempatan pemeliharaan pekerja dalam lingkungan kerja disesuaikan dengan kapabilitas fisiologi, psikologinya, dan disimpulkan sebagai adaptasi pekerjaan kepada manusia dan setiap manusia kepada pekerjaannya

Menurut Sedarmayanti (2011: 120), Kesehatan kerja menyangkut kesehatan fisik maupun kesehatan mental. Kesehatan pegawai dapat terganggu karena penyakit, stress (ketegangan) maupun karena kecelakaan. Kesehatan pegawai yang rendah atau buruk akan mengakibatkan kecenderungan tingkat absensi yang tinggi dan produktivitas rendah.

1.2.2.1 Tujuan Kesehatan Kerja

Menurut Rachmawati (2008:171), tujuan manajemen K3 adalah:

a. Sebagai alat untuk mencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggitingginya, baik buruh, petani, nelayan, pegawai negeri, atau pekerjapekerja bebas.
b. Sebagai upaya pencegahan dan pemberantasan penyakit dan kecelakaankecelakaan akibat kerja, pemeliharaan, dan peningkatan kesehatan, dan gizi tenaga kerja, perawatan dan mempertinggi efisiensi dan daya produktivitas tenaga manusia, pemberantasan kelelahan kerja, pelipat ganda kegairahan serta kenikmatan kerja.

Menurut Rivai dan Sagala (2010:793), tujuan keselamatan kerja adalah:

a. manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat

   Jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaankecelakaan kerja, penyakit, dan hal-hal yang berkaitan dengan stress, serta mampu mengingkatkan kualitas kehidupan kerja para pekerjanya, perusahaan akan semakin efektif.
b. kerugian lingkungan kerja yang tidak aman dan tidak sehat

   Jumlah biaya yang besar seing muncul karena ada kerugian-kerugian akibat kematian dan kecelakaan di tempat kerja dan kerugian menderita penyakit-penyakit yang berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2013:163), tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah:

a. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis
b. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya seselektif mungkin
c. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya
d. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai
e. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja
f. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja
g. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

1.2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Sedarmayanti (2011: 112-115), Faktor yang mempengaruhi Kesehatan Kerja adalah:

a. Kebersihan

   Kebersihan merpakan syarat utama bagi pegawai agar tetap sehat, dan pelaksanaannya tidak memerluakan banyak biaya. Untuk menjaga kesehatan, semua ruangan hendaknya tetap dalam keadaan bersih. Penumpukan abu dan kotoran tidak boleh terjadi dan karenanya semua ruang kerja, gang dan tangga harus dibersihkan tiap hari Perlu disediakan tempat sampah dalam jumlah yang cukup, bersih dan bebas hama, tidak bocor dan dapat dibersihkan dengan mudah. Bahan buangan dan sisa

diupayakan disingkirkan di luar jam kerja untuk menghindari resiko terhadap kesehatan.

b. Air minum dan kesehatan

Air minum yang bersih dari sumber yang sehat secara teratur hendaknya diperiksa dan harus disediakan secara cuma-cuma dekat tempat kerja.

c. Urusan rumah tangga

Kerapihan dalam ruang kerja membantu pencapaian produktivitas dan mengurangi kemungkinan kecelakaan. Jika jalan sempit dan tidak bebas dari tumpukan bahan dan hambatan lain, maka waktu akan terbuang untuk menggeser hambatan tersebut sewaktu bahan dibawa ke dan dari tempat kerja atau mesin. Tempat penyimpanan harus diberi tanda dan bahan disusun dalam tempat tertentu, serta diberi tanda pengenal seperlunya.

d. Ventilasi, pemanas dan pendingin

Ventilasi yang menyeluruh perlu untuk kesehatan dan rasa keserasian para pegawai, oleh karenanya merupakan faktor yang mempengaruhi efisiensi kerja. Pengaruh udara panas dan akibatnya dapat menyebabkan banyak waktu hilang karena pegawai tiap kali harus pergi ke luar akibat “keadaan kerja yang tidak tertahan

e. Tempat kerja

ruang kerja dan tempat duduk Seorang pegawai tak mungkin bekerja jika baginya tidak tersedia cukup tempat untuk bergerak tanpat mendapat gangguan dari teman sekerjanya, gangguan dari mesin ataupun dari tumpukan bahan. Dalam keadaan

tertentu kepadatan tempat kerja dapat berakibat buruk bagi kesehatan pegawai, tetapi pada umumnya kepadatan termaksud menyangkut masalah efisiensi kerja. Bekerja dengan berdiri terusmenerus merupakan salah satu sebab merasa letih yang pada umumnya dapat dihindari.

f. Pencegahan kecelakaan

Pencegahan kecelakaan harus diusahakan dengan meniadakan penyebabnya, apakah sebab itu merupakan sebab teknis atau sebab yang datan dari manusia. Upaya ke arah itu terlampau beraneka ragam untuk dibahas, yakni mencakup upaya memenuhi peraturan dan standar teknis, antara lain meliputi pengawasan dan pemeliharaan tingkat tinggi.

g. Pencegahan kebakaran

Kebakaran yang tidak terduga, kemungkinan terjadi di daerah beriklim panas dan kering serta lingkungan industri tertentu. Pencegahan kebakaran merupakan salah satu masalah untuk semua yang bersangkutan dan perlu dilaksanakan dengan cepat menurut peraturan pencegahan kebakaran, seperti larangan merokok di tempat yang mudah timbul kebakaran dan lain-lain. Pencegahan senatiasa lebih baik daripada memadamkan kebakaran, tetapi harus ditekankan pentingnya peralatan dan perlengkapan lainnya untuk pemadaman kebakaran, yang harus dipelihara dalam keadaan baik. Manajemen dan pengawas hendaknya diberitahu tentang apa yang seharusnya dilakukan pegawai jika timbul kebakaran.

h. Gizi

Pembahasan lingkungan kerja tidak dapat lepas tanpa menyinggung tentang masalah jumlah dan nilai gizi makanan para pegawai. Di beberapa negara jumlah makanan pegawai tiap hari hanya sedikit melebihi yang diperlukan badannya, jadi hanya cukup untuk hidup dan sama sekali kurang untuk dapat mengimbangi pengeluaran tenaga selama menjalankan pekerjaan yang berat. Dalam keadaaan yang demikian tidak dapat diharapkan bahwa pegawai akan sanggup menghasilkan keluaran yang memerlukan energy berat, yang biasanya dapat dihasilkan oleh pegawai yang sehat, cukup makan, lepas dari kesulitan akibat iklim yang harus dihadapi.

i. Penerangan/cahaya, warna, dan suara bising di tempat kerja

Pemanfaatan penerangan/cahaya dan warna di tempat kerja dengan setepat-tepatnya mempunyai arti penting dalam menunjang keselamatan dan kesehatan kerja. Kebisingan di tempat kerja merupakan faktor yang perlu dicegah atau dihilangkan karena dapat mengakibatkan kerusakan.

1.2.2.3 Indikator Kesehatan Kerja

Menurut Sama'mur (2015:8), ada 5 indikator yang mempengaruhi Kesehatan Kerja, dimana indikator-indikator tersebut harus dapat menjadi perharian perusahaan dalam mempekerjakan karyawannya. Adapun indikator-indikator tersebut adalah sebagai berikut:

1. Persediaan alat-alat K3
2. Ruang kerja yang sehat dan bersih
3. Penghijauan
4. Pembersihan area kerja

5. *Medical Check Up*

2.2.3 Beban Kerja

2.2.3.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Munandar (2014:383), beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja berlebihan atau terlalu sedikit kuantitatif, yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak atau sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, dan beban kerja berlebihan atau terlalu sedikit kualitatif, yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan ketrampilan dan atau potensi dari tenaga kerja. Disamping itu beban kerja berlebihan kuantitatif dan kualitatif dapat menimbulkan kebutuhan untuk bekerja selama jumlah jam yang sangat banyak, yang merupakan sumber tambahan dari stres.

Menurut Sunyoto (2015:64), 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 sebagainya.

Menurut Marwansyah (2014:65) mengatakan bahwa beban kerja adalah Menentukan berapa jumlah pekerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan berapa jumlah pekerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan berapa beban yang tepat dilimpahkan kepada satu orang pekerja.

2.2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Beban kerja dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Menurut Manuaba (2014;2), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain:

1. Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti;
   a. Tugas-tugas yang bersifat fisik, seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan tugas-tugas yang bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, tanggung jawab pekerjaan.
   b. Organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, kerja malam, system pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
   c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
2. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatic (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan)

2.2.3.3 Indikator Beban Kerja

Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi dari indikator beban kerja yang dikemukakan oleh Putra (2014:22), yang meliputi antara lain:

1. target yang harus dicapai pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk mendesain, mencetak,

dan finishing. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. kondisi pekerjaan mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang dan kerusakaan pada mesin produksi, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.
3. standar pekerjaan kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
4. penggunaan waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).

2.2.4 Kinerja

2.2.4.1 Pengertian Kinerja

Menurut Sinambela (2017:481) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sedangkan menurut Sodikin (2017;130) Kinerja adalah suatu proses strategis, menyeluruh, dan terpadu dalam melakukan peninjauan dan pengevaluasian berkala terhadap kinerja masing-masing individu.

Menurut Mangkunegara, (2013;67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya. Sedangkan menurut Sutrisno (2014;149) kinerja adalah sebagai catatan tentang hasil – hasil yang diperoleh dari fungsi – fungsi pekerjaan atau kegiatan dan selama kurun waktu tertentu, kinerja merupakan sebagai perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2013;548). Kinerja organisasi atau lembaga sangat dipengaruhi oleh kinerja individu, karena jika kinerja organisasi ingin diperbaiki tentunya kinerja individu perlu diperhatikan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku pekerjaan untuk melaksanakan aktivitas kerja dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar aturan yang berhubungan dengan hukum dan sesuai dengan moral maupun gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi.

2.2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Widodo, (2015:133) Kinerja dipengaruhi oleh Kualitas dan Kemampuan Pegawai. Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan atau pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.

1. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang

berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)

2. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Menurut Mangkunegara, (2016;13) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Faktor kemampuan

   Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*) artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata – rata (IQ 110-120) dengan sebuah pendidikan yang memadai untuk suatu jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari – hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan agar bisa maksimal. Oleh karna itu pekerjaan harus sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*)

2. Faktor Motivasi

   Motivasi diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki seorang pemimpin dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bisa menunjukkan nilai positif atau negatif terhadap situasi kerjanya, dan semua itu bisa menunjukkan bagaimana tinggi rendahnya sebuah motivasi yang dimiliki pimpinan dan karyawan.

Menurut Sutrisno, (2014;151) mengemukakan adanya faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor – faktor yang individu yang dimaksud adalah:

1. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas

2. *Abilities*, yaitu sifat – sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas
3. *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang rasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Dari beberapa faktor di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Di antaranya faktor internal antara lain: disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Faktor eksternal meliputi: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan optimal.

2.2.4.3 Indikator Kinerja

Menurut Abdullah, (2014:145) indikator kinerja adalah suatu variabel yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif efektivitas dan efisiensi proses atau operasi dengan berpedoman pada target – target tujuan organisasi.

Menurut Chishty (2010:12), Ia berpendapat untuk mengukur apakah karyawan berkinerja baik pada pekerjaan mereka. pengukuran kinerja karyawan dapat bervariasi berdasarkan sifat pekerjaan, jenis organisasi dan sektor organisasi. Secara umum, kinerja diukur dari:

1. Ketepatan waktu

   Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai dengan waktu yang ditentukan.
2. Deskripsi pekerjaan

Pernyataan tertulis yang menjelaskan tentang tanggung jawab yang harus dilaksanakan dari suatu pekerjaan tertentu.

3. Kuantitas Seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan
4. Kualitas

   Setiap karyawan dalam mampu mengenal dan menyelesaikan masalah yang relevan serta memiliki sikap kerja yang positif di tempat kerja.
5. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja

2.2.5 Hubungan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013 : 162), bahwa dengan adanya program keselamatan kerja dengan aspek keselamatan sebagai acuan seperti program pelatihan keselamatan membuat pekerja menjadi lebih terlatih, terampil, dan berhati-hati dalam bekerja, program publikasi keselamatan kerja memotivasi karyawan untuk selalu bekerja dengan memperhatikan keselamatan dan kesehatannya, program kontrol lingkungan kerja mendukung terciptanya lingkungan kerja yang aman dan menyenangkan, program kesadaran keselamatan dapat mencipatakan rasa aman dan tenang pekerja saat bekerja. Apabila program – program keselamatan berhasil diterapkan, maka dapat memberikan pengaruh positif secara luas terutama dalam hal meningkatkan kegairahan, kinerja, dan partisipasi kerja dari tenaga kerja. Sejalan dengan penelitian milik Busyairi (2016) bahwasanya variabel keselamatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.6 Hubungan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

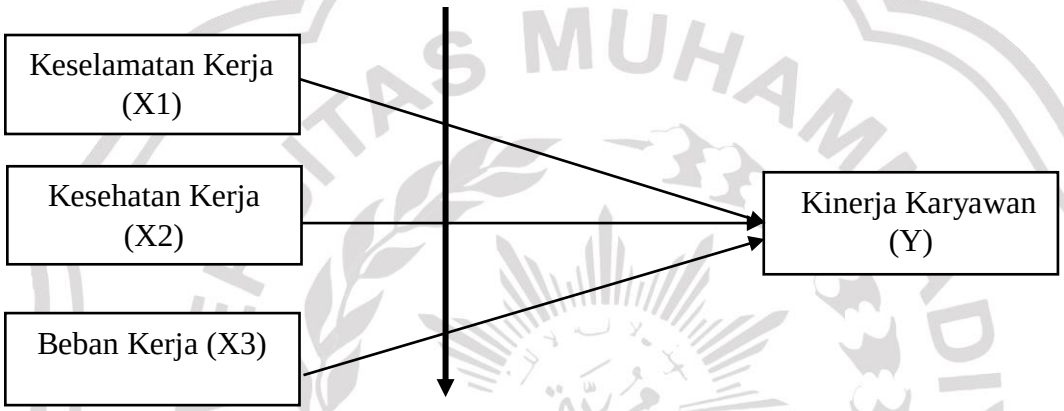
Menurut Suma'mur (20015:74) menerangkan bahwa program kesehatan kerja seperti *Medical Check Up* setiap bulan, penilaian risiko kesehatan secara Online, program penurunan berat badan, pemeriksaan biometrik (mengukur tekanan darah, berat badan, tinggi badan, indeks massa tubuh), kelas fitness, reimburse untuk biaya keanggotaan Ayn, program penyuluhan mengenai bahaya rokok, suntik flu, pencegahan penyakit kronis, pembinaan kesehatan dan gaya hidup kesehatan kerja berguna untuk mewujudkan tenaga kerja sehat, dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja. Sejalan dengan penilitian milik Puspita (2018) mengemukakan bahwasanya variabel kesehatan kerah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.7 Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hariyono (2015:39) menyatakan bahwa kondisi pekerjaan yang berlebihan baik secara kuantitaif maupun kualitatif akan menyebabkan karyawan stres, tidak nyaman, dan jenuh dalam melaksanakan pekerjaanya, sehingga dapat berakibat pada menurunnya kinerja dan sebaliknya apabila terlalu sedikit beban kerja yang di berikan baik secara kuantitaif maupun kualitatif kepada karyawan akan membuat karyawan nyaman, dan menerima dengan senang hati ketika melaksankan tanggung jawab pekerjaanya sehingga dapat meningkatkan kinerja. Sejalan dengan penelitian milik Saefullah (2017) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka berpikir yang diajukan penelitian ini berdasarkan pada hasil teori yang telah diuraikan di atas. Untuk memudahkan pemahaman mengenai kerangka berpikir dalam penelitian ini, maka dapat dilihat pada gambar di bawah ini :



Gambar 2.3
Kerangka Konseptual

Keterangan :

: Parsial

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian, dimana rumusann masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan (Sugiyono, 2017:64). Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka peneliti akan mengajukan hipotesis seperti berikut:

1. Diduga Keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT KAI (Persero) Dipo Lokomotif Pasar Turi Surabaya.
2. Diduga Kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT KAI (Persero) Dipo Lokomotif Pasar Turi Surabaya.
3. Diduga Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT KAI (Persero) Dipo Lokomotif Pasar Turi Surabaya.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH GRESIK