

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kinerja Karyawan**

###### **a. Teori Keseimbangan**

Menurut Wexley dan Yukl dalam Sinambela (2016), kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat adanya rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*). Kinerja organisasi atau lembaga sangat dipengaruhi oleh kinerja individu, oleh sebab itu apabila kinerja organisasi ingin diparbaiki tentunya kinerja individu perlu diperhatikan, dikemukakan oleh Prawirosentono dalam Lijan Poltak Sinambela (2018).

Untuk meningkatkan kinerja ini perlu dibuat standar pencapaiannya melalui penulisan pernyataan-pernyataan tentang berbagai kondisi yang diharapkan ketika pekerjaan akan dilakukan, Rowlano dalam Sinambela (2017). Teori keseimbangan diatas memperlihatkan bahwa kinerja yang dilakukan secara optimal akan dapat dengan mudah untuk dicapai jika didalamnya terdapat pembagian pekerjaan yang atas dasar rasa adil dan hal yang masuk akal yang dirasakan karyawan.

###### **b. Definisi Kinerja Karaywan**

Menurut Robbins (2006) dalam ( Lie Tjiong, dkk (2018)) kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika..

Mathis dan Jackson (2006) dalam (Widayati, dkk (2017)) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan tingkat keberhasilan yang diraih oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan melakukan suatu aktivitas kerja yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dengan merujuk kepada tugas yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan dalam organisasi.

c. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja

Mangkunegara (2016) dalam Ariska (2018) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan memadai untuk sebuah jabatan dan ketrampilan dalam mengerjakan tugas sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Maka dari itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan sesuai dengan keahlian masing-masing (*the right man in place, the place on the right job*).

2) Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation). Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai untuk menjadi terarah sehingga tujuan organisasi tercapai. Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seorang pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi), artinya seorang pegawai harus siap mental maupun secara fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan diacapai. Mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan (*employee performance*) secara individu menurut Robbins (2006) dalam (Lie Tjong, dkk (2018)) ada 6 indikator, yaitu:

a) Kualitas kerja

Pengukuran kualitas kinerja dilihat dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan

b) Kuantitas kerja

Kuantitas yang dimaksud merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d) Efektivitas kerja

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai komitmen kerja. Kemandirian juga merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

f) Keinginan Untuk Berkembang

Keinginan untuk berkembang merupakan suatu keinginan yang melekat pada diri seorang karyawan yang memiliki keinginan

untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki baik itu ketika mendapatkan suatu prestasi dalam pekerjaannya dan untuk dapat mengembangkan masa depan perusahaannya.

## 2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

### a. Teori Kebutuhan Maslow

Abraham Maslow (1954) mensintesis sejumlah penelitian yang berkaitan dengan motivasi manusia ke dalam 5 (lima) hirarki kebutuhan dan disebut sebagai Maslow's Need Hierarchy Theory. Berdasarkan 5 hirarki kebutuhan menurut Abraham Maslow (1954) ini sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan Fisiologis Merupakan kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari kematian diantaranya: Pangan, Sandang, Papan, Kesehatan, Pendidikan.
- 2) Kebutuhan akan Rasa Aman Merupakan kebutuhan dasar jenjang kedua, meliputi: keamanan fisik, keselamatan, bebas dari pengangguran, moralitas keluarga, terpenuhi kebutuhan akan kesehatan.
- 3) Kebutuhan Sosial kebutuhan Merupakan kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain, meliputi: Kebersamaan dan Kasih sayang
- 4) Kebutuhan akan Penghargaan Yaitu dengan adanya penghargaan diri dan penghargaan prestasi diri dari lingkungannya, meliputi: penghargaan akan diri sendiri, rasa percaya diri, pencapaian, menghormati orang lain, dihormati orang.
- 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri Yaitu memperlihatkan kemampuan dirinya secara optimal (jenjang karir), meliputi: Potensi diri

Dari teori kebutuhan maslow memperlihatkan adanya kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman. Dari kedua kebutuhan ini karyawan memiliki jaminan rasa aman berupa keselamatan kerja dan

memiliki jaminan kesehatan kerja dalam melakukan aktivitas pekerjaannya. Hal ini akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan segala aktivitas dalam pekerjaannya.

b. Definisi Keselamatan dan kesehatan Kerja

Pengertian keselamatan dan kesehatan kerja yang tertuang didalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja R.I. No. Kep. 463/MEN/1993 adalah keselamatan dan kesehatan kerja adalah upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lainnya di tempat kerja yang ada didalam perusahaan selalu dalam keadaan bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental maupun sosial. Menurut Megginson (2018) menyebutkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja yang mencakup istilah resiko keselamatan dan resiko kesehatan. Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Menurut Andriani, dkk (2017) Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) merupakan upaya mencegah, menghindari, dan mengurangi kecelakaan kerja dengan cara menghentikan, meniadakan, dan menghilangkan resiko (unsur bahaya) guna mencapai target atau produktivitas. Menurut Ryani, dkk (2019) menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah kondisi yang harus diwujudkan di tempat kerja dengan segala daya upaya berdasarkan ilmu pengetahuan dan pemikiran mendalam guna melindungi tenaga kerja, manusia serta karya dan budayanya melalui penerapan teknologi pencegahan kecelakaan yang dilaksanakan secara konsisten sesuai dengan peraturan perundangan dan standar yang berlaku.

Berdasarkan definisi menurut para ahli mengenai keselamatan dan kesehatan kerja akan memperbaiki kualitas hidup pekerja melalui jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yang dapat menciptakan situasi kerja yang aman, tentram dan sehat sehingga dapat mendorong pekerja untuk bekerja lebih produktif. Melalui program keselamatan

dan kesehatan kerja, terjadinya kerugian dapat dihindarkan sehingga perusahaan dapat meningkatkan kesejahteraan pekerjanya.

Ketentuan tentang keselamatan dan kesehatan kerja dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 diatur dalam pasal 86 dan 87. Pasal 86: Ayat (1) berisi Setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas yaitu Keselamatan dan kesehatan kerja, Moral dan kesusilaan, dan Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Ayat (2) Untuk melindungi tenaga keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Ayat (3) Perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pasal 87: Ayat (1) berisi Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan system manajemen perusahaan. Ayat (2) Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2019 Tentang Kesehatan Kerja menyebutkan bahwa diantaranya yaitu kesehatan pekerja sebagai bagian dari kesehatan masyarakat perlu mendapat perhatian dan perlindungan agar pekerja sehat dan produktif sehingga mendukung pembangunan bangsa, bahwa dalam rangka memberikan perlindungan bagi pekerja agar sehat, selamat, dan produktif perlu dilakukan upaya kesehatan kerja yang merupakan bagian dari keselamatan dan kesehatan kerja secara terpadu, menyeluruh, dan berkesinambungan.

c. Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Indikator variable Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja menurut Hediando, dkk (2014) :

1) Penempatan benda ditempat kerja

Penempatan benda yang tidak membahayakan atau mencelakakan orang-orang yang berada di tempat kerja atau sekitar.

2) Perlindungan pada pekerja

Perlindungan yang berupa alat-alat kerja yang dapat menyebabkan kecelakaan, dengan cara memberikan alat-alat perlindungan yang sesuai dengan baik.

3) Penyediaan perlengkapan pada pekerja

Penyediaan perlengkapan pada pekerja yang baik adalah perlengkapan yang mampu digunakan sebagai alat pencegah, pertolongan dan perlindungan.

4) Penyediaan program sosialisasi pencegahan kecelakaan

Penyediaan program sosialisasi pencegahan kecelakaan kerja ini diberikan oleh perusahaan terhadap pekerja. Agar pekerja mengetahui hal apa saja yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja, dan agar pekerja lebih hati-hati dalam bekerja.

5) Kebersihan peralatan dalam lingkungan kerja

Kebersihan peralatan dalam lingkungan kerja sangat dibutuhkan agar kesehatan pekerja selalu terjaga.

6) Pemeliharaan kesehatan pekerja

Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yaitu berupa pelayanan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja.

d. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Ramlan Dj (2018) tujuan keselamatan kerja adalah sebagai berikut:

1) Memelihara dan meningkatkan derajat kesehatan masyarakat pekerja disemua lapangan pekerjaan ketingkat yang setinggi-tingginya baik fisik, mental, maupun kesejahteraan sosial.

2) Mencegah timbulnya gangguan kesehatan masyarakat pekerja yang diakibatkan oleh keadaan/kondisi lingkungan kerjanya seperti kecelakaan akibat kerja.

- 3) Memberi perlindungan kepada pekerja saat melaksanakan pekerjaan yang kemungkinan terjadinya bahaya yang disebabkan oleh faktor-faktor yang membahayakan kesehatan ditempat kerja.
- 4) Menempatkan pekerjaan disuatu lingkungan pekerjaan berdasarkan keterampilan, kemampuan fisik dan psikis pekerjaannya.

Adapun tujuan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

- a.) Melindungi keselamatan pekerja dalam melakukan pekerjaannya untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produktivitas nasional.
- b.) Menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada ditempat kerja.
- c.) Sumber produksi terpelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien.
- d.) Menghindari penyakit akibat pekerjaan.
- e.) Untuk meningkatkan derajat pekerja melalui promosi K3
- f.) Melindungi status kesehatan dan kebugaran para pekerja dalam keadaan optimal.

### **3. Beban Kerja**

#### **a. Teori Beban Kerja**

Teori Huey dan Wickens (1993) menyatakan bahwa beban kerja mempengaruhi kinerja, dimana beban kerja tinggi maka akan menimbulkan kesalahan yang dapat muncul akibat adanya ketidakmampuan karyawan mengatasi tuntutan dalam bekerja. Disampaikan juga teori beban kerja terhadap kinerja karyawan menurut Jeky, Sofia, dan Welmina (2018) bahwa beban kerja karyawan pada suatu perusahaan jangan sampai mengalami kenaikan yang dapat menurunkan potensi kinerja karyawan. Jadi, bisa dikatakan dalam suatu perusahaan jika seorang karyawan itu memiliki beban kerja yang tinggi maka akan dapat mempengaruhi kinerja dalam suatu perusahaan tersebut.

#### **b. Definisi Beban Kerja**

Beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas

atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas (Gibson dalam Riny Chandra (2017)). Menurut Suci R Mar'ih (2017) mengatakan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar atau berupa besarnya tanggungjawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya. Menurut Sunarso dalam Rolos, dkk (2018) mengatakan beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam waktu tertentu. Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

c. Indikator Beban kerja

Menurut Putra (2012) (dalam Setiawan (2016)) ada 4 indikator dalam beban kerja yaitu:

1) Target yang Harus Dicapai

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

2) Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3) Penggunaan Waktu

Kerja Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).

4) Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya

perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

d. Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Suci R. Mar'ih Koesomowidjojo (2017) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

1) Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja yakni jenis kelamin, usia, status kesehatan, motivasi, kepuasan, keinginan atau persepsi (faktor psikologi). Jenis kelamin, usia postur tubuh dan status kesehatan adalah hal yang memberikan suatu tanggungjawab dalam pekerjaan. Karena dalam setiap organisasi mempunyai syarat dan ketentuan dalam mencari karyawan, guna untuk kenyamanan karyawan. Karena kenyamanan kerja yang menjadikan penentuan tinggi rendahnya beban kerja yang diterima oleh karyawan. Faktor psikologi juga dapat menjadi pengaruh beban kerja seorang karyawan, seperti motivasi, kepuasan, keinginan atau persepsi. Motivasi menjadi penentuan untuk kualitas seseorang karyawan. Apabila rendahnya motivasi yang didapat oleh karyawan akan memicu terjadinya pekerjaan yang tidak sesuai dengan apa yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi.

2) Faktor Eksternal

a.) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan dalam proses penyelesaian tugas. Apabila lingkungan kerja kurang dalam hal pencahayaan, suhu ruangan yang panas, banyaknya debu dan asap, bahkan sirkulasi udara yang kurang, tentunya akan menimbulkan ketidaknyamanan untuk karyawan. Sehingga akan mengganggu proses penyelesaian tugas yang mengakibatkan ketidaksesuaian

target yang telah ditetapkan akibat kondisi lingkungan yang kurang mendukung.

b.) Tugas-tugas fisik

Hal yang berkaitan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam proses penyelesaian tugas. Apabila kurangnya pemahaman dalam masalah mesin bantu misalnya, itulah yang menjadi faktor penyebab menghambatnya proses penyelesaian kerja yang memicu adanya penurunan angka produksi.

c.) Organisasi Kerja

Karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi pasti memerlukan waktu kerja teratur untuk proses penyelesaiannya sehingga lamanya istirahat, *shift* kerja, perencanaan karir sampai pengupahan ikut serta dalam pemberian kontribusi pada beban kerja yang dirasakan oleh karyawan. Apabila organisasi kurang bertanggungjawab atas beban kerja yang berlebihan, akan meningkatkan dampak buruk untuk karyawan, baik fisik maupun psikologis.

#### 4. Komitmen Organisasi

a. Teori Pertukaran Sosial

Teori pertukaran sosial (*social exchange*) yang dikemukakan oleh Peter M. Blau (1964) menjelaskan bahwa dalam suatu hubungan akan selalu tercipta hubungan timbal balik antar keduanya (Eisenberger, 1986). Teori pertukaran sosial merupakan interaksi interpersonal yang berhubungan dengan biaya dan keuntungan yang diberikan dan diterima oleh pihak yang satu pada pihak yang lain. Teori pertukaran sosial berdasar pada prinsip norma timbal balik yaitu bahwa suatu hubungan atau kelompok yang saling bergantung. Apa yang diterima oleh individu tergantung dari apa yang diberikannya pada pihak lain dan juga sebaliknya (Sears, dkk (1994). Dari teori pertukaran sosial ini dapat disimpulkan bahwa hubungan antara organisasi dan karyawannya dapat dijelaskan dengan teori pertukaran sosial. Karyawan akan memberikan

usaha dan loyalitas pada suatu organisasinya untuk keuntungan yang nyata seperti bayaran serta keuntungan sosioemosional seperti dalam bentuk penghargaan, persetujuan dan perhatian.

b. Definisi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi yang dimiliki karyawan akan dapat menahan dirinya untuk pindah kerja ke perusahaan lainnya sehingga dapat mengurangi biaya *turnover* suatu perusahaan dan juga memaksimalkan pekerjaannya di satu perusahaan tersebut (Widodo, dkk 2019). Oleh karena itu harus menjadi perhatian utama untuk mengestimasi komitmen anggota organisasi secara akurat dalam mengembangkan program-program sehingga kegiatan yang dilakukan dapat meningkatkan komitmen anggota organisasi tersebut menurut Maghfironsyah dan Yuniawan, (2019). Jadi komitmen organisasi akan memberikan dampak secara nyata secara nyata kinerja sumber daya manusia yang dimiliki dan pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja suatu organisasi (Joko, dkk 2019). Dengan demikian, semakin tinggi komitmen karyawan kepada organisasi maka secara tidak langsung memiliki hubungan emosional antara karyawan dengan perusahaan. Menurut Miller dalam Erika Setyani Kusumaputri (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan pada diri anggota yang selanjutnya mengidentifikasi dengan ciri khas dan tujuan organisasi serta mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Menurut Allen dan Meyer dalam Dunham dkk, 1994 komitmen organisasi merupakan kelekatan emosi, identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi.

c. Indikator Komitmen Organisasi

Indikator komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen, 1991 dalam Aleksandra Spik (2016), yaitu:

- 1) Komitmen afektif (*affective commitment*) yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.

- 2) Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.
  - 3) Komitmen normatif (*normative commitment*) yaitu kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan – alasan moral atau etis.
- d. Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi

Menurut Steers (1998) dalam (Yaspita dkk, 2019), mengelompokkan komitmen organisasi menjadi tiga faktor, yaitu :

- 1) Identifikasi dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini menjadi dasar organisasi komitmen. Identifikasi karyawan muncul melalui sikap setuju dengan kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai-nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, kebanggaan merupakan bagian dari organisasi
- 2) Keterlibatan, yaitu kemauan untuk berjuang demi organisasi. Keterlibatan sesuai peran dan tanggung jawab pekerjaan dalam organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya
- 3) Loyalitas, yaitu keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Loyalitas kepada organisasi adalah evaluasi komitmen, serta ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dan karyawan. Karyawan dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan milik organisasi.

## **B. Hasil Penelitian Terdahulu**

Beberapa penelitian terdahulu membuktikan hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja, beban kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Berikut tabel penelitian terdahulu:

**Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti dan Identitas Jurnal, Tahun	Variabel Yang Digunakan	Hasil Penelitian
1	Kresna, dkk (2019) E-Jurnal Manajemen Vol. 8, No. 4 DOI: <a href="https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i4.p25">https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i4.p25</a> ISSN: 2302-8912	Independen: Kompensasi, Pendidikan Dan Pelatihan, Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dependen: Kinerja Pegawai	Program keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh <b>positif</b> dan <b>signifikan</b> terhadap kinerja pegawai
2	June, dkk (2020) e-Jurnal Apresiasi Ekonomi Volume 8 Nomor 3 ISSN Cetak : 2337-3997 ISSN Online : 2613-9774	Independen: Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja Dependen: Kinerja Karyawan	Keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh <b>signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
3	Jayaputra, dkk (2020) E-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 7 DOI: <a href="https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i07.p09">https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i07.p09</a> ISSN: 2302-8912	Independen: Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, serta Komitmen Organisasional Dependen: Kinerja Pegawai	Keselamatan dan kesehatan kerja (K3), berpengaruh <b>positif</b> dan <b>signifikan</b> terhadap kinerja pegawai Komitmen organisasional berpengaruh <b>positif</b> dan <b>signifikan</b> terhadap kinerja pegawai
4	Nova, dkk (2019) Journal Of Organization and Business Management Volume 1 Nomor 4 E-ISSN : 2715-5579	Independen: Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Insentif Dependen: Kinerja Karyawan	Keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh yang <b>signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
5	(Kumajas, dkk (2019) Jurnal EMBA Universitas Sam Ratulangi Manado Vol 7 No. 3 ISSN 2303-1174	Independen: Budaya Organisasi, Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Kompensasi Langsung Dependen: Kinerja Karyawan	Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh <b>signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
6	Nan Wangi, (2020) Jurnal Manajemen Bisnis Vol. 7, No. 1 e-ISSN: 2621-1971	Independen: Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, dan	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) <b>Tidak berpengaruh positif</b> dan <b>signifikan</b>

	p-ISSN: 2088-7086 DOI: <a href="https://doi.org/10.33096/jmb.v7i1.407">https://doi.org/10.33096/jmb.v7i1.407</a>	Lingkungan Kerja Fisik Dependen: Kinerja Karyawan	pada Kinerja Karyawan
7	Suntono, dkk (2019) Jurnal FEB UNMUL Universitas Mulawarman, Samarinda ISSN Print: 1907 3011 - ISSN Online: 2528-1127 51	Independen: Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Tunjangan Dependen: Kinerja Karyawan	Variabel keselamatan kerja berpengaruh <b>negatif</b> terhadap kinerja karyawan Variabel kesehatan berpengaruh <b>positif</b> namun <b>tidak signifikan</b>
8	(Tjibrata, dkk (2017) Jurnal EMBA Universitas Sam Ratulangi Vol 5 No. 2 ISSN 2303-1174	Independen: Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Dependen: Kinerja Karyawan	Secara parsial variabel beban kerja berpengaruh <b>signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
9	(Hartono, dkk (2020) Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu Vol 8 No. 2 DOI: <a href="https://doi.org/13.11114/ekombisreview.1.x.x1-x2">https://doi.org/13.11114/ekombisreview.1.x.x1-x2</a>	Independen: Beban Kerja dan Disiplin Kerja Dependen: Kinerja Karyawan	Beban kerja berpengaruh <b>signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
10	(Parashakti, dkk (2020) Jurnal Ilmu Manajemen Terapan Universitas Dian Nusantara, Jakarta, Indonesia Vol 1 issue 3 E-ISSN : 2686-4924, P-ISSN : 2686-5246	Independen: Keselamatan kerja dan kesehatan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Dependen: Kinerja Karyawan	Beban kerja berpengaruh <b>positif dan signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
11	Pramudia (2019) Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Universitas Halu Oleo Kendari Vol 11 No. 2 ISSN: 2685-5151	Independen: Beban Kerja dan Konflik Kerja Dependen: Kinerja Karyawan	Beban kerja berpengaruh <b>negatif dan signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
12	(Manery, 2018) Jurnal EMBA Universitas Sam Ratulangi Manado	Independen: Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Dependen:	Secara parsial komitmen organisasi berpengaruh <b>positif</b> namun <b>tidak</b>

	Vol 6 No 4 ISSN 2303-1174	Kinerja Karyawan	<b>signifikan</b>
13	Riono (2020) <i>Syntax Idea</i> Vol. 2, No. 4 P-ISSN: 2684-6853 E-ISSN : 2684-883X	Independen: Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi  Dependen: Kinerja Karyawan	Komitmen organisasi berpengaruh secara secara <b>signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
14	Inayah (2020) Jurnal Hukum Islam, Ekonomi dan Bisnis Institut Agama Islam (IAI) Darussalam Blokagung Vol 2 No. 2 ISSN : 2460-0083	Independen: Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Dependen: Kinerja Karyawan	Secara Parsial komitmen organisasi berpengaruh <b>signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
15	Hermanto, dkk, 2019) Jurnal Bisnis dan Ekonomi Manajemen STIE Adi Unggul Bhirawa Surakarta Vol 6 No 1 ISSN : 2337-5965	Independen: Motivasi, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Dependen: Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi berpengaruh <b>negatif</b> terhadap kinerja karyawan
16	Herizal, 2020) Jurnal Sosial Humaniora Sigli Vol 3 No 1 p ISSN : 2615-3688 e ISSN : 2716-0270	Independen: Keselamatan dan kesehatan kerja Dependen: Kinerja Karyawan	Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh <b>signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
17	Saputra, dkk (2020) e-Jurnal Apresiasi Ekonomi Volume 8, Nomor 3, ISSN Cetak : 2337-3997 ISSN Online : 2613-9774	Independen: Keselamatan dan kesehatan kerja, Disiplin Kerja Dependen: Kinerja Karyawan	Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh <b>signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
18	Darmayanti, (2021) Arthaniti Studies DOI: 10.5281/zenodo.463 2501 Vol.1 No.2 Hal: 24-32 e-ISSN 2774-2415 p-ISSN 2775-4081	Independen: Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Dependen: Kinerja Karyawan	Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh <b>signifikan</b> terhadap kinerja karyawan

19	Febriyono, dkk 2020) Journal of Management & Business Vol 3 No 2 ISSN: 2621-850X E-ISSN: 2621-9565	Independen: Keselamatan Kesehatan Kerja Dependen: Kinerja Karyawan	Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh <b>signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
20	Sibarani, dkk (2020) Jurnal Ilmiah Simantek Vol 4 No 1 ISSN: 2550-0414	Independen: Insentif dan Keselamatan Kesehatan Kerja Dependen: Kinerja Karyawan	Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh <b>signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
21	Rahmawati, dkk (2020) Jurnal Manajemen dan Ekonomi Vol. 3 no. 1 E-ISSN, 2620-6099 P-ISSN, 2620-7680	Independen: Pengawasan, Keselamatan Kesehatan kerja Dependen: Kinerja Karyawan	Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh <b>signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
22	Setyawan, dkk (2020) Jurnal Manajemen dan Ekonomi Vol. 3 no. 2 (2020) E-ISSN, 2620-6099, P-ISSN, 2620-7680	Independen: Kompensasi, Disiplin Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja Dependen: Kinerja Karyawan	Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh <b>signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
23	Lutviani, dkk (2019) Jurnal Bisnis Administrasi Vol 8 No 1 E-ISSN: 2597-4394 P-ISSN: 2303-2537	Independen: Keselamatan Kesehatan Kerja Dependen: Kinerja Karyawan	Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh <b>signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
24	Pratiwi, dkk (2021) Jurnal Inovasi dan Kreativitas Volume 1 Nomor 1 Doi: <a href="https://doi.org/10.30656/IKa.v1i1.3282">dx.doi.org/10.30656/IKa.v1i1.3282</a> P-ISSN 2776-1843	Independen: Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Dependen: Kinerja Karyawan	Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh <b>signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
25	Qoyyimah, dkk (2019) Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen dan Bisnis Vol. 2, No. 1 P-ISSN 2614-5502 / E- ISSN 2614-72462	Independen: Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Dependen: Kinerja Karyawan	Beban Kerja <b>tidak berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
26	Nabawi, (2019) Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No. 2 170-183 DOI:	Independen: Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Dependen:	Beban Kerja <b>tidak berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja karyawan

	<a href="https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667">https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667</a> ISSN 2623-2634 (online)	Kinerja Karyawan	
27	Polakitang, dkk (2019) Jurnal EMBA Vol.7 No.3, Hal. 4164- 4173 ISSN: 2303-1174	Independen: Lingkungan Kerja,Stres Kerja, dan Beban Kerja Dependen: Kinerja Karyawan	Beban Kerja <b>tidak berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
28	(Silva, 2021) Gema Wiralodra, Vol 12, No 1 P-ISSN 1693-7945, E-ISSN: 2622-1969	Independen: Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Dependen: Kinerja Karyawan	Beban Kerja <b>tidak berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
28	Ansori, dkk (2021) Eko dan Bisnis ( <i>Riau Economics and Business Re</i> Volume 12, Nomor 2 view) P.ISSN: 1410-7988 E.ISSN: 2614-123X	Independen: Beban Kerja Dependen: Kinerja Karyawan	Beban Kerja <b>tidak berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
30	Shinta (2021) Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol 9 No 8 e-ISSN: 2461-0593	Independen: Beban Kerja dan Kelelahan Kerja Dependen: Kinerja Karyawan	Beban Kerja <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
31	Dendeng, dkk (2020) Jurnal EMBA Vol.8 No.4, Hal. 11 – 20 ISSN 2303-1174	Independen: Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Dependen: Kinerja Karyawan	Beban Kerja <b>berpengaruh tidak signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
32	Haedar, dkk (2021) Jurnal EMBA Vol.9 No.3, Hal. 7 – 15 ISSN 2303-1174	Dependen: Kinerja Karyawan	Beban Kerja <b>tidak berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
33	Putri, dkk (2021) Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial Vol 1 No. 2, Hal 132-143. E-ISSN: 2747-0938	Independen: Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan Semangat Kerja Dependen: Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
34	Kustina, (2021) Jurnal Manajemen, Ekonomi, Keuangan	Independen: Partisipasi Anggaran, Kepercayaan dan	Komitmen Organisasi <b>berpengaruh positif signifikan</b> terhadap

	dan Akuntansi (MEKA) Vol. 2, No. 1, Hal 10-19 p-ISSN 2686-1372, e-ISSN 2686-4363	Komitmen Organisasi  Dependen: Kinerja Karyawan	kinerja karyawan
35	Amar, (2021) Jurnal Distribusi Vol. 9, No. 1 p-ISSN: 0853-9571 e-ISSN: 2477-1767	Independen: Komitmen Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Dependen: Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
36	Rakhmalia, (2021) Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi, & Bisnis Vol. 2, No. 1, e-ISSN: 2745-7273	Independen: Kompetensi, Motivasi Dan Komitmen Organisasi  Dependen: Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
37	Mukti, (2020) <i>The Asia Pacific Journal of Management Studies</i> Vol. 7 No.3 ISSN: 2407-6325	Independen: Komitmen Organisasi  Dependen: Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
38	Sidik, (2021) Jurnal Widya Manajemen. Vol. 3 No, Hal 86-96. DOI: <a href="https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v2i1">https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v2i1</a> e-ISSN 2655-9501	Independen: Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Dependen: Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi <b>berpengaruh positif signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
39	Sultan, dkk (2021)Jurnal Akuntansi dan Keuangan Vol 2 No 2 ISSN 2722-3701 (cetak), 2722-3590 (online)	Independen: Gaya Kepemimpinan; Komitmen Organisasi Dependen: Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
40	Irfan, dkk (2020) Jurnal Manajemen Indonesia (J-Mind) Vol.5 No.2 (ISSN.2503.4367)	Independen: Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Dependen: Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
41	Kurniawan, (2021) Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber	Independen: Komitmen Organisasional Dalam	Komitmen Organisasi <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap

	Daya Manusia Vol. 4 No. 3 p-ISSN: 2581-2769 e-ISSN: 2598-9502	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Dependen: Kinerja Karyawan	kinerja karyawan
42	Dzakiah, dkk (2021) e-Proceeding of Management Vol.8 No.2 ISSN : 2355-9357	Independen: Pelatihan Dan Komitmen Organisasi Dependen: Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
43	Mantri (2021) Productivity, Vol. 2 No. 2 e-ISSN: 2723-0112	Independen: Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional Dependen: Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
44	Hasibuan, dkk (2020) Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 3 No 2 e-ISSN 2623-2634	Independen: Beban Kerja, Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Dependen: Kinerja Karyawan	Beban Kerja <b>berpengaruh negatif tidak signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
45	Frimayasa, dkk (2020) Jurnal Equilibrium Vol 9 No 1, Hal 36- 47 e-ISSN 2684-933 p-ISSN 2088-7485	Independen: Komitmen Organisasi dan <i>Human Capital</i> Dependen: Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi <b>berpengaruh positif signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
46	Sinaga, (2020) Jurnal Rekayasa dan Manajemen Agroindustri Vol 8 No 4 ISSN: 2503-488X	Independen: Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Dependen: Kinerja Karyawan	Beban Kerja <b>tidak berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
47	Wewengkang, dkk (2021) Jurnal EMBA Vol 9 No 3, Hal 242-251 ISSN 2303-1174	Independen: Beban Kerja, Insentif, dan Lingkungan Kerja Dependen: Kinerja Karyawan	Beban Kerja <b>berpengaruh positif tidak signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
48	Noverina, dkk (2020) Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia Vol 10 No 2, Hal 177-186 E-ISSN: 2541-2566 p-ISSN: 2088-96X	Independen: Beban Kerja dan Budaya Kerja Dependen: Kinerja Karyawan	Beban Kerja <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan penelitian terdahulu kesamaan dengan penelitian ini adalah melakukan penelitian mengenai kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan perbedaannya terletak pada variabel independent yang digunakan yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Beban Kerja, dan Komitmen Organisasi, serta terletak pada subyek penelitian dan jumlah responden yang digunakan.

### **C. Kerangka Penelitian**

#### **1. Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan teori kebutuhan maslow (Abraham Maslow) mensintesis sejumlah penelitian yang berkaitan dengan motivasi manusia ke dalam 5 (lima) hirarki kebutuhan dan disebut sebagai Maslow's Need Hierarchy Theory yang memperlihatkan adanya kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman. Dari kedua kebutuhan ini karyawan memiliki jaminan rasa aman berupa keselamatan kerja dan memiliki jaminan kesehatan kerja dalam melakukan aktivitas pekerjaannya. Hal ini akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan aktivitas pekerjaannya. Jaminan keselamatan dan kesehatan kerja dari suatu perusahaan ini memiliki peran penting bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan serta dapat mencapai tujuan dalam perusahaan atau organisasi.

Penelitian tentang pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan oleh June, dkk (2020) dengan hasil yang menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan didukung pula oleh penelitian Lutviani, dkk (2019), Rahmawati, dkk (2020), Herizal (2020), Saputra (2020), Pratiwi, dkk (2020), Febriono (2020), Sibarani, dkk (2020), dan Darmayanti, dkk (2021). Secara empiris, penelitian di atas membuktikan bahwa perusahaan yang menjamin keselamatan dan kesehatan kerja para karyawannya akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Jaminan keselamatan dan kesehatan kerja dari suatu perusahaan ini memiliki peran penting bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

## 2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Teori Huey dan Wickens (1993) menyatakan bahwa beban kerja mempengaruhi kinerja, dimana beban kerja tinggi maka akan menimbulkan kesalahan yang dapat muncul akibat adanya ketidakmampuan karyawan mengatasi tuntutan dalam bekerja. Disampaikan juga oleh Jeky, Sofia, dan Welmina (2018) menyatakan bahwa beban kerja karyawan pada suatu perusahaan jangan sampai mengalami kenaikan yang dapat menurunkan potensi kinerja karyawan. Jadi, bisa dikatakan dalam suatu perusahaan jika seorang karyawan itu memiliki beban kerja yang tinggi maka akan dapat mempengaruhi kinerja dalam suatu perusahaan tersebut.

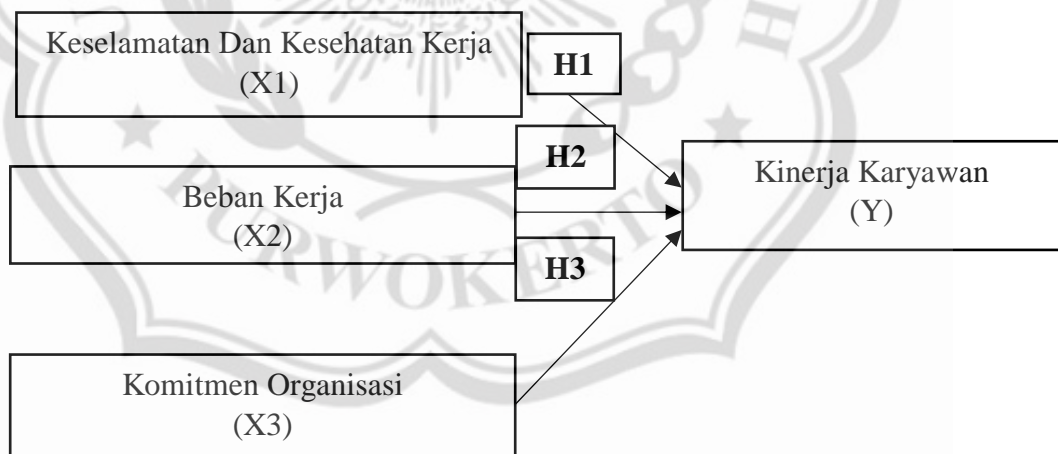
Penelitian tentang pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan oleh Hartono, dkk (2020) dengan hasil yang menyebutkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang didukung oleh penelitian Tjiabrata, dkk (2017), Noverina, dkk (2020), Shinta (2021). Secara empiris, penelitian di atas membuktikan bahwa perusahaan yang Jadi, bisa dikatakan dalam suatu perusahaan jika seorang karyawan itu memiliki beban kerja yang tinggi maka akan dapat mempengaruhi kinerja dalam suatu perusahaan tersebut.

## 3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Teori pertukaran sosial (*social exchange*) yang dikemukakan oleh Peter M. Blau (1964) menjelaskan bahwa dalam suatu hubungan akan selalu tercipta hubungan timbal balik antar keduanya (Eisenberger, 1986). Teori pertukaran sosial merupakan interaksi interpersonal yang berhubungan dengan biaya dan keuntungan yang diberikan dan diterima oleh pihak yang satu pada pihak yang lain. Teori pertukaran sosial berdasar pada prinsip norma timbal balik yaitu bahwa suatu hubungan atau kelompok yang saling bergantung. Apa yang diterima oleh individu tergantung dari apa yang diberikannya pada pihak lain dan juga sebaliknya (Sears, dkk (1994). Dari teori pertukaran sosial ini dapat disimpulkan bahwa hubungan antara organisasi dan karyawannya dapat dijelaskan dengan teori pertukaran sosial. Karyawan akan memberikan usaha dan

loyalitas pada suatu oragnisasinya untuk keuntungan yang nyata seperti bayaran serta keuntungan sosioemosional seperti dalam bentuk penghargaan, persetujuan dan perhatian. Hal tersebut akan dapat meningkatnya kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan oleh Inayah (2020) yang menyebutkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan yang didukung oleh penelitian Mashudi, dkk (2020), Putri, dkk (2021), Amar, dkk (2021), Mukti (2020), Amar, dkk (2021), Mantiri (2021), Kurniawan, dkk (2021) dan Rakhmalia (2021). Secara empiris, penelitian di atas membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jadi, semakin tinggi tingkat komitmen karyawan kepada perusahaan maka semakin tinggi tingkat produktivitas karyawan selama bekerja. Hal ini akan dapat meningkatnya kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis**

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H1 : Keselamatan kerja dan kesehatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. H2 : Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. H3 : Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



