

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Keselamatan**

Keselamatan adalah suatu bentuk perlindungan dengan upaya pencegahan dan pengawasan dalam melakukan berbagai hal.

##### **2.1.1 Pengertian Keselamatan Kerja**

Keselamatan merupakan suatu faktor yang penting dalam terlaksananya kegiatan perusahaan. Setiap karyawan akan bekerja secara maksimal apabila terdapat jaminan terhadap keselamatan kerja karyawan.

Menurut Rivai (2005:413) “Keselamatan kerja (*safety*) adalah suatu perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan”. Mangkunegara (2011:161), “Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Menurut Swasto (2011:107) “Keselamatan kerja menyangkut segenap proses perlindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan adanya bahaya yang timbul dalam lingkungan pekerjaan”.

Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja adalah suatu bentuk perlindungan yang berkaitan dengan upaya pencegahan kecelakaan kerja maupun lingkungan kerja serta tindakan pekerja sendiri. Keselamatan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang ditentukan oleh beberapa faktor.

### 2.1.2 Faktor-Faktor Keselamatan Kerja

Menurut Swasto (2011:108) mengemukakan ada faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja, sehingga berakibat terhadap kecelakaan kerja. Menurut Mangkunegara (2011:163) beberapa faktor yang memungkinkan terjadinya kecelakaan yaitu:

1. Keadaan Tempat Lingkungan Kerja
  - a. penyusunan dan penyimpanan barang-barang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya.
  - b. ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.
  - c. pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.
2. Pengaturan Udara
  - a. pergantian udara di ruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak).
  - b. suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.
3. Pengaturan Penerangan
  - a. pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat.
  - b. ruang kerja yang kurang cahaya, remang-remang.
4. Pemakaian Peralatan Kerja
  - a. pengamanan peralatan kerja yang sudah usang atau rusak.
  - b. penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik.
5. Kondisi Fisik dan Mental Pegawai
  - a. kerusakan alat indera, stamina karyawan yang tidak stabil.
  - b. emosi karyawan yang tidak stabil, kepribadian karyawan yang rapuh, cara berpikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja rendah, sikap karyawan yang ceroboh, kurang cermat, dan kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa resiko bahaya.

Sebagian karyawan kurang mengerti fungsi dari keselamatan kerja secara maksimal dan bentuk perlindungan sehingga dapat membawa resiko yang berbahaya bagi pekerja itu sendiri.

### 2.1.3 Fungsi Keselamatan Kerja

Secara umum keselamatan berfungsi untuk kualitas dan produksi kinerja. Menurut Husni (2005:82) Fungsi dari keselamatan kerja yaitu:

1. Antisipasi, identifikasi dan evaluasi kondisi dan praktek berbahaya.
2. Buat desain pengendalian bahaya, metode, prosedur dan program.

3. Terapkan, dokumentasikan dan informasikan rekan lainnya dalam hal pengendalian bahaya dan program pengendalian bahaya.
4. periksa kembali keefektifitas pengendalian bahaya dan program pengendalian bahaya.

Secara umum tujuan keselamatan kerja berkaitan dengan upaya pencegahan kecelakaan kerja dalam lingkungan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

#### **2.1.4 Tujuan Keselamatan Kerja**

Adanya tujuan keselamatan kerja yaitu mengisyaratkan bahwa kegiatan keselamatan kerja dengan usaha mengenal dan merumuskan kegiatan pelaksanaan yang didukung dengan pengawasan agar didapat hasil yang memuaskan.

Menurut Moenir (2006:152) tujuan keselamatan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Menciptakan sistem kerja yang aman mulai dari input, proses dan output.
2. Mencegah terjadinya kerugian (*loss*) baik moril ataupun materil akibat terjadinya kecelakaan.
3. Melakukan pengendalian terhadap resiko yang ada di tempat kerja.

Dari keselamatan kerja yang kita bahas adanya beberapa indikator yang perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan demi kesejahteraan karyawan dalam bekerja.

#### **2.1.5 Indikator Keselamatan Kerja**

Keselamatan kerja yaitu bentuk perlindungan yang berkaitan dengan upaya pencegahan kecelakaan. Menurut Mangkunegara (2000:107) indikator keselamatan kerja adalah:

1. Keadaan tempat lingkungan kerja yang meliputi :
  - a. Penyusunan & penyimpanan barang-barang yang berbahaya yang kurang diperhitungkan keamanannya.  
Merupakan tempat yang disediakan untuk menyusun dan menyimpan barang-barang yang berbahaya yang dapat berpengaruh bagi keselamatan kerja karyawan.
  - b. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak  
Merupakan tempat berlangsungnya proses pekerjaan yang membuat para karyawan tidak merasa leluasa dan nyaman ketika bekerja, seperti ruang kerja yang sempit dan banyaknya mesin dan peralatan kerja di ruangan tersebut.
2. Pemakaian peralatan kerja yang meliputi :
  - a. Pengaman peralatan kerja yang sudah usang atau rusak  
Adalah suatu alat pelindung diri bagi karyawan yang sudah tidak layak dipakai dan diperlukan adanya penggantian alat pelindung yang baru bagi karyawan sehingga tidak terjadi kecelakaan kerja pada karyawan, seperti helm, sepatu *boots*, masker atau sarung tangan yang sudah lama (usang) yang perlu diganti bagi para tenaga kerja.
  - b. Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik, pengaturan penerangan.  
Yaitu setiap perusahaan harus memperhatikan bagaimana karyawan dalam menggunakan mesin, alat elektronik dengan pengaman yang baik dan benar, serta pengaturan penerangan yang cukup bagi karyawan agar mereka dapat menjaga kapasitas kerja dan efisiensi kerja, seperti adanya pengawasan bagi tenaga kerja yang selalu mengawasi mereka dalam penggunaan mesin, alat elektronik sehingga tidak terjadinya kecelakaan, dan cahaya listrik yang tidak terlalu terang pada saat siang hari sehingga penerangan di tempat kerja tidak begitu silau.

Keselamatan kerja menyangkut segenap proses perlindungan yang berkaitan dengan fisik dan mental dalam upaya meningkatkan kesehatan.

## 2.2 Kesehatan

Kesehatan adalah hal yang paling berharga dalam hidup, tanpa kesehatan kita tidak akan menikmati hidup. Maka dari itu kita perlu menjaga kesehatan agar dapat melakukan kegiatan kita sehari-hari.

### 2.2.1 Pengertian Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan. Dengan adanya program kesehatan yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material. Karyawan akan lebih jarang absen, bekerja dengan lingkungan yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja lebih lama.

Menurut Moenir (2006:207) yang dimaksud dengan kesehatan kerja adalah “Suatu usaha dan keadaan yang memungkinkan seseorang mempertahankan kondisi kesehatannya dalam pekerjaan”. Swasto (2011:110) menjelaskan bahwa “Kesehatan kerja menyangkut kesehatan fisik dan mental. Kesehatan mencakup seluruh aspek kehidupan manusia termasuk lingkungan kerja”.

Menurut Mathis dan Jackson (2006:245) menyebutkan bahwa “Kesehatan kerja merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Individu yang sehat adalah yang bebas dari penyakit, cedera serta masalah mental dan emosi yang bisa mengganggu aktivitas manusia normal umumnya”. Menurut Mangkunegara (2011:161) “Program kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja”. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stres emosi atau gangguan fisik.

Dari beberapa pengertian kesehatan kerja di atas, seseorang individu dapat mempertahankan kondisi kesehatannya dalam bekerja. Kesehatan fisik

dan mental yang dimiliki oleh para karyawan dalam lingkungan kerja, kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Dalam melaksanakan pekerjaan seorang karyawan diminta untuk terbebas dari penyakit, cedera yang bisa mengganggu aktivitas. Rasa sakit yang disebabkan dari lingkungan kerja berpengaruh pada karyawan, secara umum kondisi lingkungan kerja yang melebihi periode waktu yang ditentukan dapat membuat menurunnya kinerja karyawan.

Dalam melaksanakan pekerjaan, kondisi lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor.

### **2.2.2 Faktor-Faktor Kesehatan Kerja**

Kesehatan kerja harus ditanamkan pada diri seorang individu melalui penyuluhan dan pembinaan. Menurut Swasto (2011:110) dikatakan bahwa ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan kerja antara lain:

1. Kondisi lingkungan tempat kerja
  - a. Kondisi fisik  
Berupa penerangan, suhu udara, ventilasi ruangan tempat kerja, tingkat kebisingan, getaran mekanis, radiasi dan tekanan udara.
  - b. Kondisi fisiologis  
Kondisi ini dapat dilihat dari konstruksi mesin/peralatan, sikap badan dan cara kerja dalam melakukan pekerjaan, hal-hal yang dapat menimbulkan kelelahan fisik dan dapat mengakibatkan perubahan fisik tubuh karyawan.
  - c. Kondisi khemis  
Kondisi yang dapat dilihat dari uap gas, debu, kabut asap, awan, cairan dan benda padat.
2. Mental psikologis  
Kondisi ini meliputi hubungan kerja dalam kelompok/teman sekerja, hubungan kerja antara bawahan dengan atasan dan sebaliknya, suasana kerja dan lain-lain.

Secara psikologis kesehatan kerja berfungsi untuk meningkatkan semangat dan kinerja seorang individu.

### 2.2.3 Fungsi Kesehatan Kerja

Kesehatan adalah faktor utama penunjang SDM berkualitas. SDM yang sehat dan berkualitas akan memberikan hasil kerja yang baik.

Kesehatan dapat dikatakan sebagai hal yang paling berharga dalam hidup kita. Hal ini dikarenakan fakta yang membuktikan bahwa tanpa kesehatan kita tidak akan menikmati hidup sehingga apa yang telah kita peroleh dalam hidup ini akan sia-sia karena kita tidak dapat sepenuhnya menikmati semua itu. Maka dari itu, perlu untuk menjaga kesehatan agar tetap pada kondisi yang prima sehingga kita dapat melakukan kegiatan kita sehari-hari. Dengan bekal kesehatan yang prima, kita akan dapat melakukan segala aktivitas sehari-hari dengan lebih menyenangkan, baik itu bekerja, belajar maupun bersenang-senang.

Hal ini dapat dilakukan dengan menjaga kesehatan dan keselamatan kerja demi mencapai tujuan sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

### 2.2.4 Tujuan Kesehatan Kerja

Secara umum kesehatan kerja bertujuan agar aktivitas kerja dapat tetap berlangsung dengan baik. Menurut Husni (2005:41) tujuan utama dari kesehatan adalah meningkatkan dan memelihara kesehatan kerja antara lain:

1. pekerjaan tetap berjalan sesuai dengan pembagian kerja (*job description*).
2. karyawan merasa nyaman bekerja.
3. *planning* kerja yang telah disusun berjalan sebagaimana semestinya.
4. mengurangi resiko kesalahan dan kecelakaan.
5. tujuan akan perusahaan secara *relative* akan sukses tercapai.
6. mengurangi pengeluaran perusahaan dalam hal ini biaya kesehatan.

Menurut Mangkunegara (2011:162) tujuan kesehatan dan keselamatan kerja yaitu:

1. agar setiap karyawan mendapat jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, baik secara fisik, sosial dan psikologis.
2. agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya, seefektif mungkin.
3. agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
4. agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi karyawan.
5. agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja.
6. agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
7. agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Jadi dapat disimpulkan bahwa tujuan kesehatan kerja adalah menjaga dan melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.

Kesehatan dalam bekerja sangat diutamakan bagi seorang pekerja sebagaimana yang ada pada indikator kesehatan kerja.

### **2.2.5 Indikator Kesehatan Kerja**

Menurut Manullang (2000:87), indikator kesehatan kerja yang meliputi:

1. Lingkungan kerja secara medis
 

Dalam hal ini lingkungan secara medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam menangani hal-hal sebagai berikut:

  - a. Kebersihan lingkungan kerja.
 

Adalah kebersihan tempat bekerja yang perlu dijaga kebersihan lingkungan dan kebersihan para karyawannya agar kondisi fisik mereka tetap sehat sehingga tidak mudah terserang berbagai penyakit di tempat kerja tersebut, seperti tidak adanya sampah yang berserakan di tempat kerja, tempat kerja selalu dibersihkan agar tempat kerja bersih dan membuat para tenaga kerja merasa nyaman dalam bekerja.
  - b. Suhu Udara dan Ventilasi di tempat kerja
 

Suhu udara di suatu ruang kerja yang dapat menjaga suhu tubuh karyawan merasa nyaman dan adanya ventilasi agar ada pergerakan udara yang masuk dan keluar sehingga tidak membuat ruang kerja terasa sesak dan dapat menjaga kapasitas kerja dan efisiensi kerja, seperti para tenaga kerja merasakan suhu udara yang segar dan tidak membuat mereka merasa panas sehingga tidak membuat para tenaga kerja mengeluarkan banyak keringat.

- c. Sistem pembuangan sampah dan limbah industri  
Adalah proses pengolahan yang dilakukan di perusahaan dalam pembuangan sampah atau limbah yang dihasilkan dari proses produksi dan tidak digunakan yang dilakukan secara benar dalam pembuangannya sehingga lingkungan masyarakat sekitar tidak terganggu, seperti disediakan tempat pembuangan sampah atau limbah perusahaan dan dibuang ke tempat pembuangan yang telah disediakan perusahaan.
- d. Sarana kesehatan tenaga kerja  
Adalah upaya-upaya dari perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari tenaga kerjanya, seperti adanya penyediaan air bersih dan sarana kamar mandi yang bersih sehingga dapat meningkatkan kesehatan para tenaga kerja.
- e. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja  
Yaitu perusahaan yang menyediakan pelayanan kesehatan bagi tenaga kerja ketika terjadi kecelakaan kerja dan dapat langsung ditangani, seperti menyediakan fasilitas P3K yang lengkap, adanya klinik, dan disediakan perawat atau pelatih P3K yang terlatih sehingga dapat langsung ditangani ketika terjadinya kecelakaan kerja.

Dengan adanya program kesehatan kerja yang baik akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dan menguntungkan bagi perusahaan.

## **2.3 Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil yang dicapai karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhinya standart pelaksana.

### **2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Setiap organisasi baik jasa maupun industri, menginginkan organisasinya dapat terus bersaing. Hal ini tentu saja didorong oleh peningkatan kinerja seluruh karyawan. Di mana terdapat peningkatan secara kuantitas maupun kualitas dari hasil maksimal yang telah dilakukan oleh

karyawan terhadap pekerjaan sesuai dengan *job description* yang telah ditentukan oleh organisasi.

Menurut Amstrong dan Baron dalam buku Wibowo (2007:7), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Sedangkan menurut pendapat Mathis dan Jackson (2002:78), kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, sikap kooperatif.

Berdasarkan kedua pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhinya standart pelaksana.

Kinerja yang dicapai seorang karyawan dalam sebuah organisasi harus benar-benar dan sungguh-sungguh dilakukan oleh seorang karyawan sesuai dengan aturan yang berlaku. Kinerja tidak dapat berdiri sendiri tapi berhubungan dengan kompensasi, yang dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Dengan kata lain kinerja ditentukan oleh kemampuan, keinginan dan lingkungan.

Oleh karena itu agar mempunyai kinerja yang baik, seorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui

pekerjaannya serta dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerja dan kemampuan.

Tinggi rendahnya kinerja seseorang dipengaruhi oleh kesehatan kerja serta faktor-faktor yang dapat menurunkan kinerja seseorang.

### **2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Para ahli memberikan pendapatnya tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Pandji Anoraga (2004:78) faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerjanya.
4. *Sistem factors*, tunjukan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual / situation factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Dari faktor tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor ini saling mempengaruhi satu sama lain dan sebagai tolak ukur bagi pimpinan untuk mengevaluasi seberapa kinerja karyawan bekerja dalam suatu organisasi.

Penilaian kinerja karyawan juga sangat penting bagi kemajuan karyawan yang berimbas pada perkembangan perusahaan.

### **2.3.3 Penilaian Kinerja Karyawan**

Menurut Mondy (2008:257), mendefinisikan bahwa “Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau kelompok. Kegiatan penilaian itu penting karena dapat digunakan untuk

memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberi umpan balik kepada karyawan tentang kinerja mereka.

Penilaian kinerja karyawan pada umumnya dilakukan secara formal atau terstruktur. Apabila dilakukan secara informal, pimpinan dapat bertemu dengan para anggota tim untuk kinerja karyawan pada periode tertentu dalam suasana rileks dan tidak kaku.

Dalam penelitian ini ada beberapa indikator berupa penilaian yang dianggap mempengaruhi kinerja karyawan.

### **2.3.4 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Stoner (2006:39) menyatakan beberapa indikator kinerja yaitu :

1. Kuantitas kerja adalah banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin, tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat terselesaikan.
2. Kualitas kerja adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Kualitas kerja diukur dengan indikator ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan kerja.
3. Sikap kerja adalah sikap terhadap karyawan perusahaan dan pekerjaan serta kerjasama.

## **2.4 Penelitian Terdahulu**

Untuk membandingkan hasil penelitian yang digunakan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh orang lain yang menunjang atau untuk memperkuat yaitu berdasarkan tabel berikut ini :

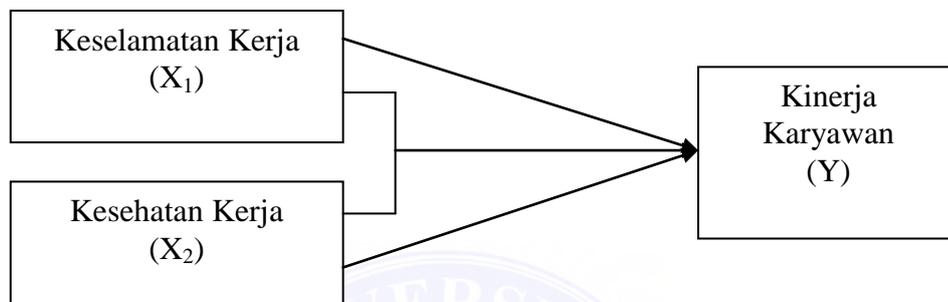
**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>No</b>	<b>Peneliti</b>	<b>Judul</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
1	Nia Indriasari, Universitas Brawijaya Malang, 2008.	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surabaya Agung Industri Kertas	Dalam penelitian ini diketahui bahwa secara simultan kedua variabel bebas dalam Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan Keselamatan Kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y).
2	Wahyu Ratna Sulistyarini, Universitas Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri, 2006.	Pengaruh Keselamatan dan kesehatan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada CV. Sahabat di Klaten	Dalam penelitian ini mempunyai pengaruh yang signifikan dari program Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan (Y)
3	Ryska Rahman, Universitas Sriwijaya, 2013.	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ceria Utama Abadi Cabang Palembang.	penelitian ini diketahui bahwa secara simultan kedua variabel bebas dalam Keselamatan ( $X_1$ ) dan Kesehatan ( $X_2$ ) kerja berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan(Y)

## 2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan suatu unsur pokok penelitian guna persamaan persepsi terdapat variabel yang berhubungan dengan judul penelitian ini. Kerangka konseptual ini memuat variabel yang akan diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dan dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian secara jelas dan dapat diuji.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, sangat diutamakan kesehatan dan keselamatan dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan. Oleh sebab itu kinerja karyawan harus diperhatikan dengan baik dan benar-benar dilakukan sesuai dengan cara dan prosedur yang berlaku di perusahaan, sebagaimana mana dijelaskan pada gambar berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

## 2.6 Hipotesis

Menurut Sugiono (2005:51), menjelaskan bahwa "Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penulis menggunakan hipotesis sebagai berikut :

1. Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Langkat Nusantara Kepong.
2. Kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Langkat Nusantara Kepong.
3. Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Langkat Nusantara Kepong..