

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka ini, penulis akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Sesuai dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, yaitu *Workload* dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan. Dalam kajian pustaka ini akan dikemukakan secara menyeluruh teori-teori yang relevan dengan variabel permasalahan yang terjadi. Teori-teori dalam penelitian ini membuat kajian ilmiah dari para ahli, dari pengertian secara umum sampai pengertian secara fokus terhadap teori yang berhubungan dengan permasalahan yang penulis akan teliti.

2.1.1 Pengertian Manajemen

Istilah manajemen berasal dari bahasa Inggris "*manage*" yang memiliki arti mengelola atau mengurus, mengendalikan, mengusahakan dan juga memimpin. Manajemen dapat diartikan sebagai ilmu dan seni. Manajemen sebagai ilmu artinya memenuhi kriteria sebagai ilmu dan metode keilmuan yang menekankan pada konsep-konsep, teori, prinsip dan pengelolaan. Manajemen sebagai seni artinya kemampuan pengelolaan sesuatu, Hal ini merupakan keterampilan dari diri seseorang dengan kata lain penerapan ilmu bersifat seni.

Manajemen merupakan sebuah ilmu yang sangat penting, dalam ilmu tersebut kita dapat mempelajari bagaimana mengelola sumberdaya yang dimiliki

dengan efektif dan efisien. Manajemen merupakan ilmu yang sangat fundamental dalam mengelola sebuah bisnis, individu, ataupun pekerjaan, Manajemen sendiri terbagi menjadi 4 bagian yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia, Manajemen Pemasaran, Manajemen Keuangan, dan Manajemen Operasional. Definisi Manajemen menurut G. R. Terry (2018:2) yang dialih bahasakan oleh R. Supomo dan Eti Nurhayati adalah “Manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya serta suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dan bekerja sama”. Berikut ini merupakan definisi Manajemen menurut para ahli:

Manajemen Menurut Afandi (2018:1) mengemukakan:

“Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*).”

Sedangkan menurut pendapat dari M. Manullang (2018:2) menyatakan bahwa:

“Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu.”

Berdasarkan pengertian diatas Manajemen sendiri merupakan sebuah seni atau keterampilan untuk mengelola sebuah sumber daya, baik itu manusia ataupun sumber daya lainnya, dalam pengimplementasiannya sendiri harus melewati beberapa tahapan penting diantaranya ada perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan juga pengawasan, sehingga segala sumber daya yang dimiliki

bisa digunakan secara tepat sasaran sehingga dapat menciptakan sebuah output yang efektif serta efisien dan membantu sebuah organisasi terutama di PT. Global Jet Express Kota Bandung mencapai tujuannya.

2.1.1.1 Fungsi-fungsi Manajemen

Memahami fungsi manajemen akan memudahkan pula untuk memahami fungsi manajemen sumber daya manusia, yang selanjutnya akan memudahkan dalam mengidentifikasi tujuan manajemen sumber daya manusia.

Aditama (2020) mengemukakan bahwa fungsi- fungsi manajemen adalah sebagai berikut:

a. *Planning* (Perencanaan)

Perencanaan merupakan hal yang penting bagi suksesnya sebuah tujuan, program dan proyek dalam sebuah organisasi. Perencanaan adalah sebuah proses penyusunan strategi, program, dan aktivitas penggunaan sumber daya organisasi di masa yang akan datang. Perencanaan yang baik adalah setengah dari sebuah kesuksesan organisasi.

b. *Organizing* (Pengorganisasian)

Pengorganisasian adalah proses untuk mengalokasikan sumber daya dalam departemen dan unit kerja sehingga jelas pembagian kerja dan tugas masing-masing unit. Pengalokasian kerja dalam departemen dan unit memungkinkan pelaksanaan kegiatan menjadi lebih efektif dan efisien. Pengorganisasian bertujuan untuk memudahkan pelaksanaan kegiatan dalam sebuah organisasi sehingga menjadi jelas tanggung jawab setiap bidang masing-masing, serta dengan adanya pengorganisasian, manajer dapat menentukan berapa jumlah personil yang dibutuhkan serta struktur organisasi yang sesuai dengan

kebutuhan organisasi.

c. *Leading* (Kepemimpinan)

Dalam pengelolaan sebuah organisasi manajemen dan kepemimpinan sangatlah penting bagi organisasi karena manajer yang efektif harus memiliki karakteristik kepemimpinan. Kepemimpinan dalam fungsi manajemen dapat dilihat sebagai penggunaan kekuasaan untuk mempengaruhi orang lain sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.

d. *Controlling* (Pengawasan)

Pengawasan merupakan fungsi yang berkaitan dengan proses yang dilaksanakan secara terukur untuk memastikan perencanaan, pengorganisasian, dan kepemimpinan mampu mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Oleh karena itu, pengendalian penting bagi sebuah organisasi sebagai *feedback* terhadap tahapan yang telah dilaksanakan organisasi. Kurangnya pengawasan terhadap organisasi akan berdampak pada rusaknya reputasi dan kepercayaan masyarakat terhadap organisasi tersebut.

Berdasarkan hal tersebut fungsi manajemen pada dasarnya merupakan sebuah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan/pelaksanaan, dan pengawasan, dimana semua aspek bekerja sama dengan baik dan diatur sedemikian rupa dengan pengawasan serta evaluasi yang baik sehingga terciptalah sebuah tindakan yang mampu mencapai tujuan yang telah disepakati bersama sehingga dapat memperoleh hasil (*goals*) secara maksimal untuk masa depan perusahaan atau organisasi itu sendiri.

2.1.1.2 Unsur-unsur Manajemen

Seorang manajer untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, membutuhkan sarana manajemen yang disebut dengan unsur manajemen. Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Hasibuan (2019) tentang unsur manajemen, terdiri dari atas 6M (*man, money, materials, machines, methods, dan markets*). Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Manusia (*Man*)

Manusia merupakan orang-orang yang akan menjalankan fungsi-fungsi manajemen dalam operasional suatu organisasi, manusia merujuk pada sumber daya manusia yang dimiliki organisasi.

2. Uang (*Money*)

Money merupakan salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan, uang merupakan modal yang dipergunakan pelaksanaan program dan rencana yang telah ditetapkan, uang merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai, seperti pembelian alat-alat, bahan baku, pembayaran gaji, dan lain sebagainya.

3. Bahan (*Materials*)

Materials adalah bahan-bahan baku yang dibutuhkan biasanya terdiri dari bahan setengah jadi dan bahan jadi dalam operasi awal guna menghasilkan barang/jasa.

4. Mesin (*Machine*)

Machine adalah peralatan termasuk teknologi yang digunakan untuk membantu dalam operasi untuk menghasilkan barang dan jasa.

5. Metode (*Methods*)

Methods adalah cara yang ditempuh/teknik yang dipakai untuk mempermudah jalannya pekerjaan manajer dalam mewujudkan rencana operasional.

6. Pasar (*Market*)

Market merupakan pasar yang hendak dimasuki hasil produksi baik barang atau jasa untuk menghasilkan uang, mengembalikan investasi dan mendapatkan profit dari hasil penjualan.

Berdasarkan uraian diatas mengenai unsur manajemen merupakan elemen yang ada dalam ruang lingkup organisasi atau perusahaan yang apabila semua unsur itu digabungkan akan menghasilkan sebuah sinergi guna keberhasilan dari sebuah organisasi atau perusahaan itu sendiri dalam mencapai tujuannya.

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam melakukan kegiatan manajemen sumber daya manusia tidak hanya bagaimana seorang pemimpin mengetahui potensi karyawannya, namun lebih pada bagaimana seorang pemimpin mendesain sebuah formulasi tertentu dalam mengaplikasikan sumber daya karyawan yang ada sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Melalui skema yang tepat diharapkan mampu meningkatkan kinerja secara efektif dan efisien sehingga mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berikut pandangan tentang Manajemen Sumberdaya Manusia menurut para ahli.

Menurut Gary Dessler (2018:6) yang dialih bahasakan oleh Agus Darma:

“Human Resource Management (HRM) is the police and practices involved in carrying the “people” or human resource aspect of a management position including recruiting, screening, training, rewarding and appraising”. “(Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau Sumber Daya Manusia dalam posisi manajemen termasuk merekrut, melatih, memberikan penghargaan dan penilaian).”

Sedangkan Hasibuan (2019) mengemukakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.”

Menurut Kaehler & Grundei yang dialih bahasakan Hasmin dan Jumiaty (2021:1):

“Manajemen sumber daya manusia adalah proses berkelanjutan yang dirancang untuk menyediakan organisasi dan kelompok atau organisasi dengan personel yang sesuai sehingga mereka dapat ditempatkan pada posisi dan tempat yang sesuai ketika organisasi membutuhkannya.”

Sedangkan Armstrong dan Stephen (2020:3) mengemukakan:

“Human Resources Management (HRM) is about how people are employed, managed and developed in organizations”. “(Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bagaimana orang dipekerjakan, dikelola, dan dikembangkan dalam organisasi.”

Pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian beban kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dari Sumberdaya Manusia yang dimiliki organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien. Karena itu, manajer di setiap level harus memperhatikan Sumber daya yang dimiliki. Individu yang berurusan langsung dengan Sumber daya manusia menghadapi banyak tantangan, mulai dari tenaga kerja yang terus berubah hingga peraturan pemerintah, revolusi teknologi, dan ekonomi dunia. Lebih jauh, persaingan global telah memaksa keduanya menjadi besar dan organisasi kecil agar lebih sadar biaya dan produktivitas. Karena masalah sumber daya manusia yang kritis, hal-hal tersebut harus mendapat perhatian utama dari pengelolaan. Berdasarkan pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang dari manajemen umum yang meliputi suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan yang memusatkan perhatian pada unsur manusia dalam organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien.

2.1.2.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap organisasi, termasuk instansi, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai, dalam manajemen setiap sumberdaya nya termasuk sumberdaya manusia. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing masing organisasi. Sementara menurut (Dewi & Harjoyo, 2019) tujuan Manajemen Sumberdaya Manusia meliputi:

- a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan Sumber Daya Manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur Sumber Daya Manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- c. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan startegi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi Sumber Daya Manusia.
- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
- e. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- f. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- g. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam

manajemen Sumber Daya Manusia.

Sementara itu, (Asbari et al., 2020) mengemukakan bahwa setidaknya Manajemen Sumberdaya Manusia memiliki tiga tujuan utama, yaitu

- a. Memperbaiki tingkat produktivitas.
- b. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja.
- c. Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.

Pengertian diatas dapat pula disimpulkan bahwa tanggung jawab Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai peranan penting dalam rangka mendukung pencapaian tujuan organisasi. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung kepada manusia-manusia yang mengelola organisasi itu. Oleh karena itu karyawan tersebut harus dikelola baik sehingga dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan dan target organisasi yang telah ditentukan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan tujuan utama sumberdaya manusia untuk meningkatkan kontribusi sumberdaya manusia atau karyawan terhadap organisasi yang bersangkutan.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Penerapan Manajemen Sumberdaya Manusia pada sebuah organisasi penting untuk diterapkan dan juga dilakukan, membuat sebuah organisasi dapat menjalankan operasional nya dengan efektif dan efisien serta mampu mengatasi segala situasi yang berkaitan dengan pemeliharaan Sumber Daya Manusia.

Hasibuan (2019, p.21) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

- 1) Fungsi Manajerial
 - a. Perencanaan (*human resource planning*), adalah merencanakan tenaga

kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan.

- b. Pengorganisasian (*organizing*), adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).
- c. Pengarahan (*directing*), adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
- d. Pengendalian (*Controlling*), adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

2) Fungsi Operasional

- a. Pengadaan (*procurement*), adalah proses penarikan, seleksi, perjanjian kerja, penempatan, orientasi, induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan.
- b. Pengembangan (*development*), adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
- c. Kompensasi (*compensation*), adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang dan barang kepada karyawan sebagai

imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, layak artinya dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

- d. Pengintegrasian (*integration*), adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekejaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang paling penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.
- e. Pemeliharaan (*maintenance*), adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal perusahaan.
- f. Kedisiplinan, merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.
- g. Pemberhentian (*separation*), adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya secara lebih rinci.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dapat dijelaskan menurut Sedarmayanti (2019:6-8) bahwa terdapat dua fungsi yaitu fungsi manajerial Manajemen Sumber Daya Manusia dan fungsi operasional Manajemen Sumber Daya Manusia dengan penjelasan sebagai berikut.

1) Fungsi manajerial Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Perencanaan

Proses yang menyangkut upaya yang dilakukan untuk mengantisipasi masa depan. Setiap manajer harus menyadari pentingnya perencanaan, manajer perlumencurahkan perhatian untuk fungsi perencanaan.

b. Pengorganisasian

Setelah rangkaian tindakan yang akan dilakukan ditetapkan, maka akan ditetapkan organisasi beserta pegawai untuk melaksanakannya. Organisasi adalah alat mencapai tujuan, SDM membentuk organisasi dalam merancang struktur hubungan antara jabatan, kepegawaian, dan faktor fisik.

c. Pengawasan

Fungsi pengawasan adalah untuk mengadakan pengamatan dan pemeriksaan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana. Bila terjadi penyimpangan, diambil tindakan koreksi/penyusunan kembali rencana untuk penyesuaian yang diperlukan atas penyimpangan yang tidak dapat dihindari.

2) Fungsi operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengadaan

Pengadaan Sumber Daya Manusia kegiatan memperoleh Sumber Daya Manusia tepat dari kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan untuk mencapai

tujuan perusahaan. Pengadaan Sumber Daya Manusia menjadi lingkup pekerjaan/tanggung jawab divisi Sumber Daya Manusia. Pengadaan Sumber Daya Manusia meliputi perencanaan Sumber Daya Manusia, penarikan Sumber Daya Manusia, mengadakan seleksi Sumber Daya Manusia, penempatan, dan orientasi.

b. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Karyawan harus dikembangkan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, sikap melalui latihan dan pengembangan agar dapat menjalani tugas dengan baik. Pengembangan merupakan proses pendidikan jangka panjang, dimana karyawan manajerial mempelajari konsep dan teori secara otomatis.

c. Pemberian

Kompensasi atau balas jasa merupakan pemberian penghargaan langsung dan tidak langsung, kepada karyawan baik dalam bentuk material dan non material yang adil dan layak kepada karyawan atau kontribusi mereka dalam pencapaian tujuan perusahaan.

d. Pengintegrasian

Fungsi pengintegrasian berusaha memperoleh keamanan kepentingan karyawan, perusahaan, dan masyarakat. Perusahaan perlu memahami perasaan dan sikap karyawan untuk menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan/kebijakan terkait masalah Sumber Daya Manusia, seperti keluhan, tuntutan, tindakan disiplin, unjuk rasa, pemogokan, sabotase, dan lain-lain.

e. Pemeliharaan karyawan

Fungsi pemeliharaan karyawan berkaitan usaha mempertahankan kesinambungan dari keadaan yang telah dicapai melalui fungsi sebelumnya. Dua aspek utama karyawan yang dipertahankan dalam fungsi pemeliharaan adalah sikap positif karyawan terhadap pekerjaan serta kondisi fisik karyawan nya dicapai dari fungsi sebelumnya (pengadaan, pengembangan Sumberdaya Manusia, pemberian kompensasi atau balas jasa, dan pengintegrasian karyawan. Dua aspek utama karyawan yang dipertahankan dalam fungsi pemeliharaan: sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan kondisi fisik karyawan. Pemeliharaan sikap positif dipengaruhi oleh proses hubungan kerja yang berlangsung dalam perusahaan tercermin dalam hubungan industrial. Sedangkan pemeliharaan kondisi fisik karyawan dapat dicapai melalui program keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta program pelayanan dan jaminan sosial tenaga kerja seperti pemberian asuransi kesehatan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa, semua fungsi yang berada pada Manajemen Sumber Daya Manusia harus segera dijalankan oleh PT. Global Jet Express Kota Bandung secara cepat dan tepat, karena dampak kejadian PHK massal seperti ini sangat diperlukan segala pengoperasian secara fungsional dan operasional yang baik, pemeliharaan sumber daya manusia sendiri terutama pemberian *workload* yang sesuai dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan usaha mempertahankan karyawan agar merasa nyaman selama bekerja dalam segala situasi dan kondisi sehingga dapat meningkatkan kinerja yang pada akhirnya dapat membantu dalam mencapainya tujuan organisasi.

2.1.3 *Workload*

Secara umum *Workload* atau beban kerja merupakan sesuatu yang dirasakan yang berada di luar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya. Pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan dan *overstress*. Namun sebaliknya, jika pekerjaan lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang lebih atau *understress*.

2.1.3.1 Pengertian *Workload*

Beban kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan secara baik dan benar oleh setiap perusahaan dalam menjalankan fungsinya, karena beban kerja adalah salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Luh Kadek Budi Martini (2018:41) mengemukakan bahwa Beban kerja adalah seperangkat atau sejumlah kegiatan yang harus dilakukan diisi oleh pegawai atau pemegang organisasi posisi dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut pendapat (Soni Kurniawan & Al Rizki, 2022), Beban kerja adalah keadaan apabila karyawan dihadapkan pada banyak pekerjaan yang harus dikerjakan dan tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan beban pekerjaan yang diberikan, karyawan merasa tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan karena standar pekerjaan yang tinggi. Berikut merupakan pengertian *Workload* menurut para ahli:

Menurut Koesomowidjojo (2019:22) menyatakan bahwa:

“Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah.

Sebaliknya, jika pegawai bekerja di bawah standar maka beban kerja yang di emban berlebih.”

Berdasarkan pendapat dari Ellyzar (2018) mengemukakan bahwa:

“Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi.”

Berdasarkan beberapa pengertian *Workload* diatas dapat disimpulkan bahwa *Workload* merupakan sejumlah kegiatan atau tugas dan tanggung yang diberikan perusahaan kepada karyawan atau pemegang jabatan tertentu yang harus diselesaikan oleh para karyawan sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi *Workload*

Dikutip dari Antonius Rino Vanchapo (2021) menyatakan bahwa beban dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal, antara lain:

1. Faktor Eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:

a. Tugas-tugas yang bersifat fisik

Tugas bersifat diantaranya seperti stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan lain sebagainya.

b. Organisasi kerja

Faktor ini meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja, mutu pelayanan yang ditetapkan dan kebijakan pembinaan dan pengembangan.

c. Lingkungan kerja

Faktor ini meliputi tipe dan lokasi rumah sakit, lay out keperawatan, fasilitas dan jenis pelayanan yang diberikan, kelengkapan peralatan medik atau diagnostik, pelayanan penunjang dari instalasi lain dan macam kegiatan yang dilaksanakan.

2. Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh seseorang akibat dari reaksi beban kerja seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, keinginan atau persepsi (faktor psikis), pekerjaan bisa menyita waktu banyak pada setiap individu dengan berbagai tuntutan pekerjaan yang berbeda-beda.

2.1.3.3 Dimensi dan Indikator *Workload*

Dimensi dan indikator yang digunakan pada penelitian ini yaitu dikutip dari teori Luh Kadek Budi Martini (2018), yakni:

1. Beban Fisik

Beban kerja fisik yaitu beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti pada sistem fatal tubuh, jantung, pernapasan serta alat indera pada tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan. Adapun indikator dari beban fisik yaitu:

- a. Kesehatan pada fisik,
- b. Daya tahan tubuh.

c. Beban Mental

Beban mental merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental atau praktis di lingkungan kerjanya. Adapun indikator dari beban mental yaitu:

- a. tingkat konsentrasi,
- b. kondisi pekerjaan dan tipe kerja seperti monoton atau berulang-ulang.
- d. Beban Waktu

Beban waktu merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Beban waktu tergantung dari ketersediaan waktu dan kemampuan dalam suatu aktivitas yang dilakukan oleh karyawan yang diberikan oleh atasan maupun perusahaan. Adapun indikator beban waktu yaitu:

- a. kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan
- b. target yang harus dicapai.

2.1.4 Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan dan dijalankan oleh manajemen. Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) seutuhnya menjadi tanggung jawab dari perusahaan yang memperkerjakan atau yang mempertemukan para pekerja dengan bahaya-bahaya kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bertujuan melindungi karyawan dari berbagai macam bahaya kerja, apabila terjadi kecelakaan kerja maka karyawan akan mendapatkan jaminan. Manfaat keselamatan dan kesehatan kerja (K3) selain dirasakan oleh karyawan tetapi oleh perusahaan jika menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dalam proses kerja, stakeholder akan meyakini bahwa prosedur kerja yang bagus akan menjamin kualitas hasil kerjanya. Tidak hanya itu, tingkat produktivitas karyawan juga akan meningkat seiring dengan jaminan keamanan yang diberikan oleh perusahaan.

2.1.4.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang harus diberikan perlindungan dalam bekerja. Salah satunya adalah perlindungan keselamatan dan kesehatan. Perlindungan ini dimaksudkan agar setiap karyawan secara umum melakukan tugasnya sehari-hari untuk meningkatkan produktivitas dan kinerjanya karena karyawan telah memiliki rasa aman dan nyaman, sehingga para karyawan memiliki rasa percaya diri yang tinggi. Menurut Anwar Prabu Mangkumanegara (2017) yang menyatakan bahwa Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja, sedangkan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang berarti bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) seutuhnya menjadi tanggung jawab dari perusahaan yang memperkerjakan para pekerja. Berikut adalah beberapa definisi keselamatan dan kesehatan kerja menurut para ahli:

Menurut Zainal (2020:137) menyatakan bahwa

“Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah merujuk pada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan”.

Sedangkan pendapat dari Phil Hughes dan Ed Ferett (2018:2) menyatakan bahwa

“The effective management of health and safety is vital to employee wellbeing”. Definisi tersebut dapat diartikan bahwa pentingnya manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang efektif untuk karyawan.

Sukrispiyanto (2019) pada bukunya menyatakan bahwa K3 merupakan

“Keselamatan kesehatan kerja dapat diartikan sebagai keadaan terhindar dari bahaya selama melaksanakan pekerjaan. Dengan kata lain, keselamatan kerja adalah salah satu faktor yang harus dilakukan selama bekerja. Tidak ada seorang pun didunia ini yang mengharapkan terjadinya kecelakaan. Keselamatan kerja sangat bergantung pada jenis, bentuk, dan lingkungan dimana pekerjaan itu dilaksanakan.”

Berdasarkan beberapa definisi dari para ahli di atas, maka dapat diketahui bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu usaha atau pemikiran untuk menciptakan perlindungan dan keamanan jasmani maupun rohani tenaga kerja dari bahaya dan resiko kecelakaan.

2.1.4.2 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Sinambela (2018:386), kesehatan dan keselamatan kerja memiliki tujuan agar :

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

Buntarto (2018:5) mengemukakan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja bertujuan untuk menjamin kesempurnaan atau kesehatan jasmani dan rohani tenaga kerja serta hasil karya dan budayanya. Secara singkat, tujuan kesehatan dan keselamatan kerja ialah:

1. Memelihara lingkungan kerja yang sehat.
2. Mencegah dan mengobati kecelakaan yang disebabkan akibat pekerjaan sewaktu bekerja.

3. Mencegah dan mengobati keracunan yang diakibatkan dari bekerja.
4. Merehabilitasi pekerja yang cedera atau sakit akibat pekerjaan

Penjabaran tentang tujuan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menurut para ahli di atas, diharapkan dapat memberikan kesadaran bagi organisasi atau perusahaan tentang pentingnya penerapan dan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang baik dalam tempat kerja, karena apabila jika penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sesuai dengan standar operasional yang berlaku karyawan akan merasa aman ketika berkerja .

2.1.4.3 Fungsi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Sucipto (2018:2) fungsi dari kesehatan dan keselamatan kerja ialah:

1. Identifikasi dalam melakukan penilaian terhadap resiko dari bahaya kesehatan di tempat kerja Memberikan saran terhadap perencanaan, pengorganisasian dan praktek kerja termasuk desain kerja.
2. Memberikan saran, informasi, pelatihan, dan edukasi tentang kesehatan kerja
3. Antisipasi, identifikasi, dan evaluasi kondisi serta praktek berbahaya
4. Untuk desain pengendalian bahaya, metode, prosedur, dan program
5. Untuk menerapkan, mendokumentasikan, dan menginformasikan rekan lainnya dalam hal pengendalian bahaya dan program pengendalian bahaya
6. Mengukur, memeriksa kembali keefektifan pengendalian bahaya dan program pengendalian bahan.

2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan kerja dalam penelitian ini akan diukur menggunakan dimensi yang digunakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2017) dengan dimensi dan indikator sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja

Penyusunan dan penyimpanan barang yang berbahaya, penerapan keselamatan kerja.

2. Pengaturan Suhu dan Udara

Pergantian udara dalam ruang kerja dan suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.

3. Pengaturan Penerangan

Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat, ruang kerja yang kurang cahaya

4. Pemakaian peralatan kerja

Pemberian kelengkapan alat pelindung diri dan pemahaman penggunaan alat keamanan.

5. Kondisi fisik dan Mental Pegawai

a. Kerusakan alat indra

b. Emosi pegawai yang tidak stabil, kepribadian pegawai yang rapuh, cara berpikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja rendah, sikap pegawai yang ceroboh, kurang cermat dan kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa resiko.

2.1.5 Pengertian Kinerja Karyawan

Peningkatan dan pemeliharaan kinerja karyawan pasca PHK massal sangat

penting dijaga, salah satu pemeliharaan dan peningkatannya adalah dengan memberikan *Workload* yang sesuai bagi karyawan, menurut Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan 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 (Afandi, 2018). Adapun beberapa pengertian tentang kinerja karyawan menurut para ahli:

Dalam Widjaja (2021:33-34) memberikan pendapatnya terkait kinerja yaitu:

“Kinerja adalah tolak ukur yang digunakan perusahaan di dalam melakukan penilaian terhadap karyawannya, ketika karyawan memiliki kinerja sesuai dengan standar atau bahkan melebihinya dapat diberikan penghargaan ataupun sebaliknya yang belum dapat mencapai standar yang ditentukan dapat dikenakan konsekuensi”.

Menurut Rino (2020) menyatakan bahwa:

“Kinerja adalah singkatan dari *kinetika energi kerja* yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Kinerja sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja sedangkan *performance* diartikan sebagai pertunjukan, perbuatan, daya guna, hasil, prestasi, pelaksanaan, penyelenggaraan (Rino et al., 2020).”

Neni Triastuti (2018) mengemukakan bahwa:

“Kinerja karyawan adalah faktor yang dapat mempengaruhi perkembangan atau kemajuan dari suatu perusahaan. Semakin baik atau semakin tinggi kinerja karyawan akan mempermudah dalam mencapai tujuan dari perusahaan, karena kinerja suatu hal yang penting dan tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan”.

Menurut (Evita et al., 2019) “Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut pada

karyawan”. Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi, dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa sebuah kinerja yang baik dapat diukur dari bagaimana karyawan tersebut mampu untuk beradaptasi dengan segala perubahan yang ada didalam organisasi baik itu dipengaruhi oleh faktor eksternal ataupun internal. Robbins dalam (Rino et al., 2020) dalam memformulasikan kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan (*Ability*), motivasi (*Motivation*), dan kesempatan (*Opportunity*), secara notasi fungsi dapat dituliskan Kinerja = f (A.M.O).

Pasca kejadian PHK massal inipun karyawan di PT. Global Jet Express Kota Bandung harus segera beradaptasi dengan keadaan agar kinerja dapat meningkat sehingga mampu mencapai capaian kinerja yang memuaskan, selain itu pengelolaan *Workload* dan Keselamatan kesehatan kerja (K3) yang sesuai di situasi yang berubah bisa menjadi tolak ukur pada karyawan tersebut dalam tetap menjalankan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh PT. Global Jet Express Kota Bandung.

2.1.5.1 Tujuan Peningkatan Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja merupakan suatu alat yang manfaatnya tidak hanya untuk mengevaluasi seorang karyawan, tetapi juga mengembangkan serta memotivasi karyawan. Penilaian kinerja pada dasarnya memiliki dua tujuan, yaitu tujuan evaluasi dan tujuan pengembangan. Untuk tujuan yang pertama, manajer memberi penilaian atas kinerja karyawan dengan menggunakan rating deskriptif. Tujuan penilaian kinerja tersebut diantaranya untuk pengambilan keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi dan kompensasi. Adapun untuk tujuan

pengembangannya, penilaian kinerja berguna meningkatkan kinerja seseorang karyawan di masa yang akan datang. Menurut (Chusminah & Haryati, 2019) tujuan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, dan insentif.
3. Pengembangan Sumber Daya Manusia yang masih dapat dibedakan lagi kedalam : Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan, promosi, kenaikan jabatan. *training* atau latihan.
4. Meningkatkan motivasi kerja dan etos kerja.
5. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan Sumber Daya Manusia, karir dan keputusan perencanaan sukses.
6. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja serta membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja. Tantangan eksternal kadang dipengaruhi oleh faktor-faktor luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, finansial atau masalah pribadi lainnya.

Melihat situasi pasca PHK massal serta perubahan budaya kerja yang sangat-sangat berbeda dan tertinggal dari ekspedisi lainnya, membuat PT. Global Jet Express Kota Bandung harus selalu mendorong dan membantu kinerja karyawan nya agar selalu tetap berinovasi dan berada dalam kondisi kerja yang stabil atau meningkat, dengan ditingkatkan kinerja karyawan pun akan membantu bagaimana dan seperti apa rencana PT. Global Jet Express Kota Bandung selanjutnya, karena sudah berada gambaran atau parameter yang sesuai dalam mempertahankan kinerja.

2.1.5.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Pasca PHK massal ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena secara tidak langsung merubah budaya organisasi yang operasionalisasi nya telah terbiasa dengan keadaan sebelumnya, tetapi tidak hanya dari faktor lingkungan saja yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Global Jet Express Kota Bandung, ada beberapa faktor yang mampu mempengaruhi kedalam kinerja karyawan, (Agustina et al., 2019) mengemukakan banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan, diantaranya yaitu:

a) Variabel Individu

Kemampuan dan keterampilan merupakan variabel individual yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan, karena kemampuan merupakan potensial seorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sekaligus sebagai hasil dari pengetahuan dan keterampilan seorang yang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, dan pengembangan dalam hubungannya dengan tugas yang dimiliki.

b) Variabel Organisasional

Variabel organisasional terdiri dari sumber daya manusia, kepemimpinan, dan sistem upah atau pendapatan. Manusia dalah sumber daya yang berharga bagi perusahaan, karena melalui kegiatan-kegiatan manusia tujuan perusahaan dapat tercapai. Sehingga dapat dikatakan bahwa keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada unsur manusia yang ada didalamnya.

c) Variabel Psikologis

Pemupukan motivasi dan minat kerja karyawan yang berorientasi pada peningkatan prestasi atau hasil kerja, membutuhkan waktu yang lama dan

memerlukan teknik-teknik tertentu, antara lain dengan menciptakan iklim dan lingkungan kerja yang kondusif. Sikap merupakan salah satu penentu perilaku karyawan dalam bekerja.

Kemampuan sumber daya manusia merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik supaya produktivitas karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja perusahaan” (Rino et al., 2020) mengidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan kinerja organisasi yaitu sebagai:

- a. Faktor eksternal terdiri atas kehidupan ekonomi, politik, sosial, budaya, agama, masyarakat dan kompetitor.
- b. Faktor internal karyawan terdiri atas bakat dan sifat pribadi, kreativitas, pengetahuan dan keterampilan, kompetensi, pengalaman kerja, keadaan fisik dan psikologi.
- c. Lingkungan Internal organisasi terdiri atas visi, misi, tujuan organisasi, kebijakan organisasi, bahan mentah, teknologi, struktur organisasi, sistem manajemen, kompensasi. Kepemimpinan, modal, budaya organisasi), iklim organisasi.
- d. Perilaku kerja karyawan terdiri atas etos kerja, disiplin kerja, motivasi.

Pemberian *Workload* dan penerapan Keselamatan kerja menjadi faktor utama dalam penurunan kinerja karyawan, serta tidak disertainya pemberian sarana

yang memadai untuk melaksanakan tugas, sarana ini bisa berupa penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang diterapkan oleh perusahaan atau organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, tetapi ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan karena ketika sebuah fenomena mempengaruhi sebuah organisasi, efek sampingnya akan berpengaruh terhadap psikologis karyawan yang ada di PT. Global Jet Express Kota Bandung sehingga mempengaruhi kinerja.

2.1.5.3 Metode Penilaian Kinerja Karyawan

Dalam mengukur sebuah kinerja karyawan memiliki beberapa metode yang dapat digunakan untuk menjadi instrumen yang tepat dalam mengukur sebuah kinerja di PT. Global Jet Express Kota Bandung, metode itu pun memiliki karakter dan ciri khas nya masing-masing, diimplementasikan sesuai dengan latar belakang masalah yang mendasari adanya sebuah masalah dalam capaian kinerja karyawan di instansi tersebut. Menurut Veithzal Rizal dalam (Susanto, 2019) metode penilaian kinerja karyawan dapat dilakukan dengan bermacam-macam cara yaitu:

- 1) Metode penilaian berorientasi masa lalu.
 - a) *Skala Peringkat (rating scale)*, merupakan penilaian yang berhubungan dengan hasil kerja karyawan dalam skala-skala tertentu.
 - b) *Daftar Pertanyaan (checklist)*, metode ini terdiri dari sejumlah pertanyaan yang menjelaskan beraneka macam tingkat perilaku bagi suatu pekerjaan tertentu. Metode dengan pilihan terarah, metode ini dirancang untuk meningkatkan objektivitas dan mengurangi subjektivitas dalam penilaian.
 - c) *Metode Peninjauan Lapangan (field review method)*, merupakan penilaian kinerja karyawan untuk mencapai penilai yang lebih standar.

- d) Tes dan Observasi Prestasi Kerja (*performance test and observation*), tes ini merupakan tes pengetahuan dan keterampilan karyawan secara tertulis, dengan syarat tes harus valid dan reliabel.
 - e) Pendekatan Evaluasi Komperatif (*comparative evaluation approach*), metode ini perbandingan prestasi kerja seorang karyawan dengan pegawai lain yang melaksanakan pekerjaan sejenis. Membandingkan kinerja individu yang lain.
- 2) Metode penilaian berorientasi masa depan.
- a) Penilaian diri sendiri (*self appraisal*), adalah penilaian yang dilakukan oleh karyawan yang bersangkutan untuk menilai kekurangan perilaku diri sendiri.
 - b) Manajemen berdasarkan sasaran (*management by objective*), metode ini mengembangkan konsep bersama menetapkan tujuan atau sasara pekerjaan di waktu yang akan datang.
 - c) Penilaian Skala Psikologis, merupakan penilaian pekerjaan yang dilakukan oleh ahli psikologis untuk mengetahui prestasi seseorang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan seperti kemampuan intelektual, motivasi dan lain-lain bersifat psikologis.

Metode yang paling tepat digunakan dalam menilai kinerja karyawan di PT. Global Jet Express Kota Bandung pada saat ini adalah dengan berorientasikan pada metode penilaian masa lalu, metode penilaian yang berfokuskan pada hasil yang telah dicapai dari sebuah sasaran program kerja yang telah di sepakati. Hal ini sangat tepat apabila peneliti langsung turun kelapangan, observasi, dan berinteraksi langsung atas kinerja yang telah dicapai oleh karyawan di PT. Global Jet Express Kota Bandung pada situasi yang berubah dengan budaya bekerja yang ikut berubah.

2.1.5.4 Dimensi Dan Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja juga memiliki dimensi yang dapat menunjang kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Dimensi dalam hal ini memiliki pengaruh yang kuat terhadap objek yang akan diteliti. Gaspers dalam (Rino et al., 2020) menyebutkan bahwa indikator dalam menilai sebuah kinerja karyawan yaitu sikap, pengetahuan dan keterampilan pada karyawan tersebut, dengan berkembangnya pengetahuan dan keterampilan maka kinerja karyawan pun bisa meningkat.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:134), untuk mencapai atau menilai kinerja, ada dimensi yang menjadi tolak ukur, yaitu:

- a) Kualitas, yaitu tingkat kerapihan, ketelitian.
- b) Kuantitas, yaitu kecepatan, kemampuan bekerja.
- c) Tanggung Jawab, yaitu Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan, indikator tanggung jawab yaitu: kesadaran terhadap pekerjaan, ketepatan dalam bekerja.
- d) Kerjasama, yaitu Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Dimensi kerja sama diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu: Jalinan kerjasama, kekompakan.
- e) Inisiatif, Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menggunakan perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban karyawan, indikator tanggung jawab yaitu: kemandirian dan pengambilan keputusan.

Dalam beradaptasi dengan situasi PHK massal, kinerja sumber daya manusia di PT. Global Jet Express kota Bandung mengalami kualitas kerja yang menurun, hal ini terlihat dari jumlah tugas serta beban kerja yang diberikan pada karyawan, kesalahan pengiriman barang serta ketidak hadirannya karyawan untuk bekerja menjadi tidak terlaksana. Berdasarkan pengertian di atas maka langkah dalam mengelola *Workload* dan keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) harus dilakukan secara tepat dan efektif oleh PT. Global Jet Express Kota Bandung.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar penyusunan penelitian ini, merupakan karya penelitian yang bertujuan untuk menemukan inspirasi baru bagi penelitian selanjutnya. Penelitian terdahulu membantu posisi penelitian dan menunjukkan orisinalitas penelitian. Dalam penelitian ini penulis mengutip hasil penelitian terdahulu sebagai acuan untuk memahami pengaruh hubungan antara satu variabel penelitian dengan variabel penelitian lainnya. Selain itu, penelitian sebelumnya dapat memperkaya teori yang digunakan untuk *mereview* penelitian yang dilakukan dan dapat digunakan sebagai sumber pembandingan. Berikut ini adalah jurnal penelitian terdahulu yang telah mengusulkan hubungan antara variabel *Workload*, Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan Kinerja karyawan.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO.	Peneliti, Judul Penelitian, Tahun, dan Sumber	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Parashakti, R. D., & Putriawati. (2020), Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bahagia Idkho Mandiri Jurnal ilmu manajemen terapan, <i>volume 1, issue 3</i>	Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa Keselamatan Kesehatan kerja Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Variabel X memiliki kesamaan yaitu Beban Kerja (<i>workload</i>) dan Keselamatan dan Kesehatan kerja serta Variabel Y yaitu Kinerja Karyawan.	Tempat, Tahun Penelitian, dan Variabel Lingkungan Kerja
2.	D.C.Y Simanjuntak, A.H Mudrika dan A.S Tarigan. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Jurnal Indonesia Sosial Teknologi, Vol. 2, No. 3, 2021	Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa Stress kerja, Beban kerja, dan Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.	Variabel X memiliki kesamaan yaitu Beban Kerja (<i>workload</i>) serta variabel Y yaitu Kinerja Karyawan	Tempat, Tahun Penelitian, dan Variabel Stress Kerja serta Lingkungan Kerja
3.	Y.S.A, G. K., & Haryani, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan RS Ludira Husada Tama Yogyakarta Jurnal TELAAH BISNIS, Vol. 19, No. 1, hal. 29-42	Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa Variabel Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan RS Ludira Husada Tama Yogyakarta	Variabel X memiliki kesamaan yaitu Beban Kerja (<i>workload</i>) serta Variabel Y yaitu Kinerja Karyawan	Tempat, Tahun Penelitian, dan Variabel Stres Kerja serta Motivasi

NO.	Peneliti, Judul Penelitian, Tahun, dan Sumber	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
4.	<p>A. Ayu Octaningrum, E. Suwasono & A. Dian Evasari. (2022)</p> <p>Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bagian Produksi Pt.Wonojati Wijoyo)</p> <p>Jurnal Mahasiswa Manajemen UNITA Vol. 1, No. 1, Tahun 2022</p>	<p>Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Variabel X memiliki kesamaan yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta variabel Y yaitu Kinerja Karyawan</p>	<p>Tempat , Tahun Penelitian, dan variabel Disiplin kerja</p>
5.	<p>Ignatius Soni Kurniawan dan Fahmi Al Rizki (2022)</p> <p>Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Perkebunan Mitra Ogan.</p> <p>Jurnal Sosain, <i>volume</i> 2, nomor 1.</p>	<p>Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa Stres Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.</p>	<p>Variabel X memiliki kesamaan yaitu Beban Kerja (<i>workload</i>) serta variabel Y yaitu Kinerja Karyawan</p>	<p>Tempat Penelitian, dan Variabel Stres Kerja sertas Motivasi</p>
6.	<p>Hasibuan, Jasman Saripuddin. Silvy, (2019).</p> <p>Pengaruh K3, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen: <i>Volume</i> 8, Nomor 8, Agustus 2019</p>	<p>Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin kerja, dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Variabel X memiliki kesamaan yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta variabel Y yaitu Kinerja Karyawan</p>	<p>Tempat , Tahun penelitian, dan Variabel Disiplin Kerja serta Motivasi</p>
7.	<p>SE., MM., Nuridin</p>	<p>Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan</p>	<p>Variabel X memiliki</p>	<p>Tempat, Tahun Penelitian, dan</p>

NO.	Peneliti, Judul Penelitian, Tahun, dan Sumber	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Simbolon, Julius. (2018)</p> <p>Pengaruh K3 Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Dwi Lestari Nusantara</p> <p>Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana Vol. 5. No. 2 Mei 2017</p>	<p>bahwa K3 dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.</p>	<p>kesamaan yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta variabel Y yaitu Kinerja Karyawan</p>	<p>Variabel Lingkungan Kerja</p>
8.	<p>R. Mayhendra, K. Rianta, Subandi et al. (2020)</p> <p><i>The Effects of Safety and Health (K3) Toward Employees' Performance of PT Cipta Krida Bahari</i></p> <p><i>Journal Advances in Transportation and Logistics Research, volume.3</i></p>	<p>Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa <i>Safety and Health (K3)</i> mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap <i>Employees' Performance</i></p>	<p>Variabel X memiliki kesamaan yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta variabel Y yaitu Kinerja Karyawan</p>	<p>Tempat, dan Tahun Penelitian,</p>
9.	<p>Rusda Irawati dan Dini Arimbi Carrollina. (2019).</p> <p>Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT. Giken Precision Indonesia</p> <p>Jurnal Inovasi dan Bisnis, <i>Volume. 5</i>, Nomor. 1</p>	<p>Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa Beban Kerja, berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>Variabel X memiliki kesamaan yaitu Beban Kerja (<i>workload</i>) serta variabel Y yaitu Kinerja Karyawan</p>	<p>Tempat, dan Tahun Penelitian,</p>
10.	<p>J. Rolos, S. Sambul, W. Rumawas (2018)</p>	<p>Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa Beban Kerja, berpengaruh positif</p>	<p>Variabel X memiliki kesamaan yaitu Beban Kerja</p>	<p>Tempat, dan Tahun Penelitian,</p>

NO.	Peneliti, Judul Penelitian, Tahun, dan Sumber	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado</p> <p>Jurnal Administrasi Bisnis. Hal 19-27. Vol.6. No. 4</p>	<p>terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>(<i>workload</i>) serta variabel Y yaitu Kinerja Karyawan</p>	
11.	<p>O. Nataria, S. Dedi, M. Sabarofek (2019)</p> <p>Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai DISPERINDAGKOP Dan UMKM MANOKWARI</p> <p>Cakrawala <i>Management Business Journal</i>, Vol.1 No.1</p>	<p>Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa Beban Kerja, berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>Variabel X memiliki kesamaan yaitu Beban Kerja (<i>workload</i>) serta variabel Y yaitu Kinerja Karyawan</p>	<p>Tempat, dan Tahun Penelitian,</p>
12.	<p>Ratnasari Sri L, Purba W Clinton (2019)</p> <p>Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mutiara Utama Sukses</p> <p>Jurnal Bening , Volume 5 No. 2 Tahun 2019</p>	<p>Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa Beban Kerja, berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>Variabel X memiliki kesamaan yaitu Beban Kerja (<i>workload</i>) serta variabel Y yaitu Kinerja Karyawan</p>	<p>Tempat, dan Tahun Penelitian,</p>
13.	<p>Akram A, Manaf A (2018)</p> <p>Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja</p>	<p>Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa Keselamatan dan kesehatan kerja dan Beban Kerja berpengaruh positif</p>	<p>Variabel X memiliki kesamaan yaitu Beban Kerja (<i>workload</i>), K3, serta variabel Y</p>	<p>Tempat, dan Tahun Penelitian,</p>

NO.	Peneliti, Judul Penelitian, Tahun, dan Sumber	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Pekerja Proyek Konstruksi</p> <p>Jurnal Penelitian Rumpun Ilmu Teknik (JUPRIT) Vol.1, No.4 November 2018</p>	<p>terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>yaitu Kinerja Karyawan</p>	
14.	<p>Melinia Ajeng Sasanti, Sulastri Irbayuni. (2022)</p> <p>Pengaruh beban kerja dan K3 terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi CV. 99 Gresik.</p> <p>Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi, Volume. 24, Issue.3</p>	<p>Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa Beban Kerja, dan K3 berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>Variabel X memiliki kesamaan yaitu Beban Kerja (<i>workload</i>) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta variabel Y yaitu Kinerja Karyawan</p>	<p>Tempat Penelitian, dan Tahun Penelitian.</p>
15.	<p>I. Adhika, I. Rihayana, P. Salain, (2020).</p> <p><i>Effect of Work Safety and Work Health (Ohs) on Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variable – a Case Study of Fire and Rescue Service Technical Unit Employees in South Badung, Indonesia.</i></p> <p><i>European Journal of Human Resource Management Studies, volume.4, issue 3</i></p>	<p>Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>Variabel X memiliki kesamaan yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta variabel Y yaitu Kinerja Karyawan</p>	<p>Tempat, Tahun Penelitian serta Variabel <i>Intervening</i> Kepuasan Kerja.</p>
16.	<p>Damayanti, R., Nurlaela, & Usman, S. (2018)</p>	<p>Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja</p>	<p>Variabel X memiliki kesamaan yaitu Keselamatan</p>	<p>Tempat, dan Tahun Penelitian.</p>

NO.	Peneliti, Judul Penelitian, Tahun, dan Sumber	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pulau Lemon Manokwari. Jurnal <i>e-Business</i> dan <i>Fintech</i> sebagai Daya Dorong Pertumbuhan Ekonomi Lokal (2018)	(K3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan	dan Kesehatan Kerja (K3) serta variabel Y yaitu Kinerja Karyawan	
17.	Sukaris, Nur Aini Suharis, Asep Saepuloh (2020) Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Program Keselamatan, Kesehatan dan Beban Kerja <i>Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology</i> Magelang, 28 Juli 2021	Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa Beban Kerja, dan K3 berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan	Variabel X memiliki kesamaan yaitu Beban Kerja (<i>workload</i>) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta variabel Y yaitu Kinerja Karyawan	Tempat, dan Tahun Penelitian.

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 2.1 diatas, terdapat perbedaan seperti aspek pada objek, populasi, waktu penelitian dan beberapa variabel yang berbeda, seperti variabel lingkungan kerja, stres kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan konflik kerja. Penelitian ini dilakukan di PT. Global Jet Express Kota Bandung Cabang Cipadung sebagai objek penelitian dan kurir sebagai populasinya serta waktu penelitian dari Oktober 2022 - Januari 2023. Persamaan pada penelitian ini terletak pada variabel yang digunakan, yaitu variabel *Workload*, Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan Kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Suatu perusahaan atau organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya faktor sumber daya manusia yang merupakan aspek penting suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, tanpa adanya sumber daya manusia suatu perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pencapaian tujuan ini dapat diraih dengan mengembangkan dan memperbaharui kemampuan dan keahlian karyawan demi tercapainya peningkatan kepuasan kerja dalam perusahaan tersebut. Kerangka pikiran ini berisi tentang penjelasan hubungan antara variabel independen Pengaruh *Workload* dan Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja karyawan. Pengaruh tersebut akan dijelaskan mengacu pada teori dan penelitian terdahulu.

2.3.1 Pengaruh *Workload* Terhadap Kinerja Karyawan

Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja baik dalam bekerja jika beban kerja yang ditetapkan tercapai atau jika realisasi hasil kinerjanya lebih tinggi daripada beban yang ditetapkan perusahaan. Disisi lain karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, dapat mengalami tekanan atau stres yang disebabkan oleh beban kerja berlebih. Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dapat memberikan beban tersendiri bagi pelakunya, baik beban fisik, mental, maupun waktu. Beban kerja merupakan kegiatan yang membutuhkan keahlian tertentu baik secara fisik maupun psikis, selain itu juga beban kerja merupakan bagian terpenting dalam menyelesaikan masalah kerja yang akan dihasilkan oleh perusahaan yang akan berdampak bagi karyawan itu sendiri. Hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu dari (Irawati & Carollina, 2019) yang mengemukakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Beban kerja ini perlu diperhatikan secara mendalam karena apabila beban kerja yang berlebihan atau tidak merata secara prosedur yang ditetapkan oleh organisasi kurang baik dan berpengaruh negatif pada kinerja karyawan maka perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuannya. Hal tersebut diperkuat oleh pendapat (Ratnasari & Purba, 2019) yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, selain itu hasil penelitian dari Rolos, Sambul, & Rumawas dalam (Soni Kurniawan & Al Rizki, 2022) mengindikasikan adanya dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan diperkuat dengan jurnal penelitian yang dilakukan oleh Meshkati dalam (Parashakti & Putriawati, 2020), hasil dari penelitian tersebut mengemukakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja sebagai perbedaan antara kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan, jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul perasaan bosan, namun jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang lebih. Hal ini diperkuat dengan menurunnya kinerja karyawan pada PT. Global Jet Express Kota Bandung dengan banyaknya ketidakhadiran karyawan untuk bekerja dikarenakan beban kerja yang tinggi menyebabkan banyak karyawan kelelahan fisik dan mental.

2.3.2 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu

dipelihara dan dikembangkan, oleh karena itu karyawan harus mendapatkan perhatian serius dan dikelola dengan sebaik mungkin oleh perusahaan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan dapat memberikan kontribusi yang optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam mengelola sumber daya manusia inilah diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama bagi manajer sumber daya manusia ialah sistem keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

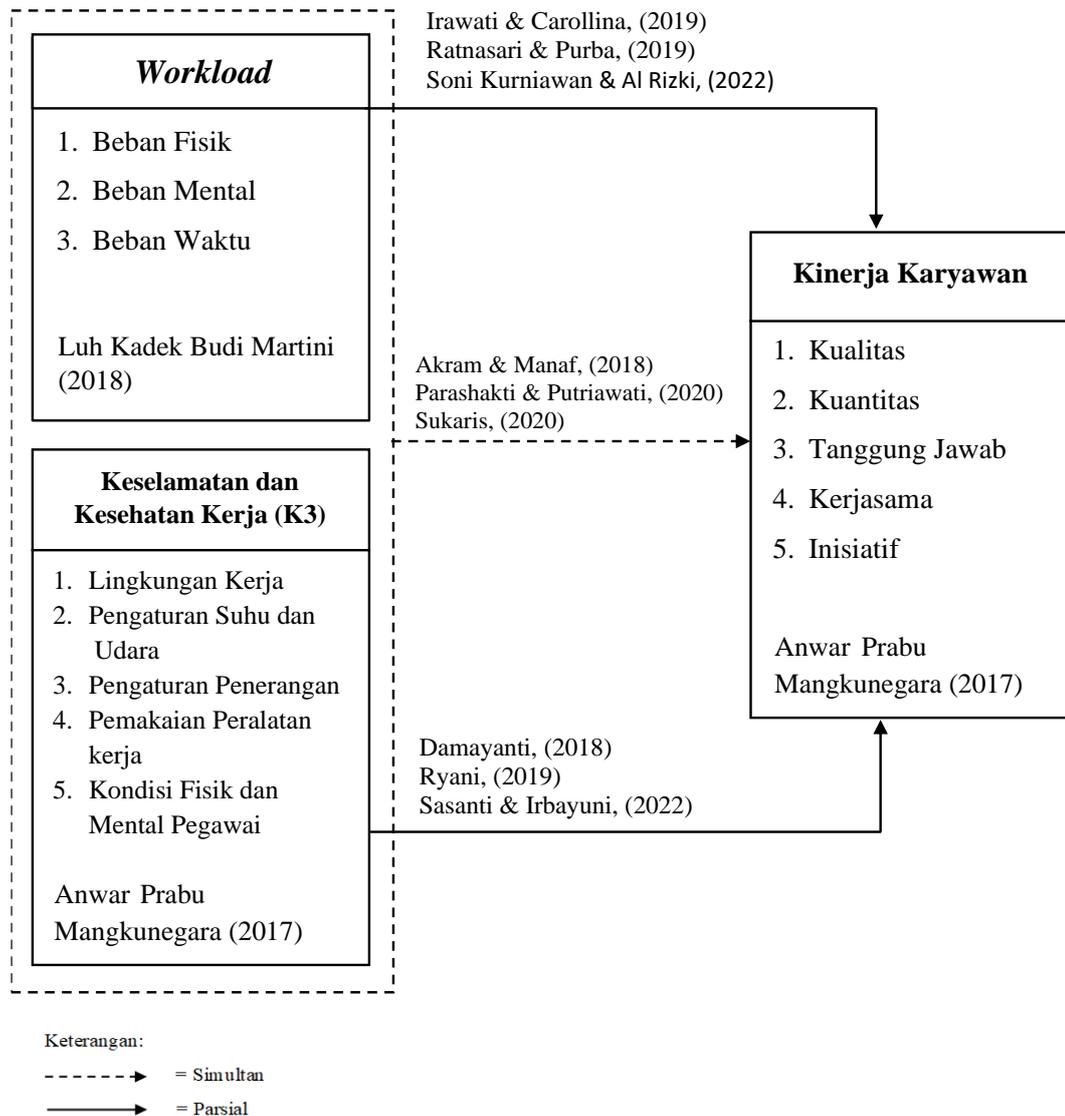
Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan kondisi yang harus diwujudkan di tempat kerja dengan segala daya upaya berdasarkan ilmu pengetahuan dan pemikiran mendalam guna melindungi tenaga kerja, manusia serta karya dan budayanya melalui penerapan pencegahan kecelakaan yang dilaksanakan secara konsisten sesuai dengan peraturan perundangan dan standar yang berlaku. Hal tersebut selaras dengan penelitian dari (Ryani, 2019) yang mengemukakan bahwa keselamatan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sama halnya menurut Anjani, dkk dalam (Damayanti et al., 2018) Hasil dari penelitian tersebut mengemukakan bahwa keselamatan kesehatan kerja (K3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut jurnal penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yuli dalam (E.g et al., 2018) keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mengindikasikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa dari beberapa penelitian diatas terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kinerja karyawan.

2.3.3 Pengaruh *Workload* dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan terdiri dari beberapa faktor, salah satunya adalah *workload* dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), hal tersebut dikemukakan dalam penelitian Djaelani dalam (Akram & Manaf, 2018) bahwa K3 telah terbukti memberikan pengaruh pada pembentukan kinerja karyawan. Dengan adanya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada lingkungan kerja maka karyawan akan merasa dilindungi dan aman, sehingga karyawan akan memberikan kinerjanya dengan maksimal sesuai kebutuhan perusahaan. Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan adanya program K3 pada suatu perusahaan dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tuntutan kepada pekerja untuk memberikan hasil kerja secara maksimal harus diikuti dengan unsur kewajaran dalam penetapan beban kerja. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh (Putra et al., 2022) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut pendapat dari (Ignatius & Fahmi, 2022) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yaitu dalam jurnal (Sukaris et al., 2020) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa *workload* dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan. Sedangkan menurut (Sasanti & Irbayuni, 2022) *workload* dan keselamatan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan beberapa pernyataan di atas, disimpulkan bahwa *workload* dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja.

2.3.4 Paradigma Penelitian



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian yaitu hipotesis yang dinyatakan oleh peneliti berdasarkan kerangka teori. Hipotesis penelitian yaitu jawaban atau kesimpulan sementara atas permasalahan penelitian yang dinyatakan oleh peneliti yang diyakini kebenarannya.

Hipotesis penelitian yang diajukan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis Simultan

Terdapat Pengaruh *Workload* dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan.

2. Hipotesis Parsial

a. Terdapat Pengaruh *Workload* terhadap Kinerja Karyawan.

b. Terdapat Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan.