

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Deskripsi Teori

2.1.1 Keselamatan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Keselamatan Kerja

Menurut Abu Nadir (2017:13), keselamatan kerja adalah keselamatan yang berkaitan dengan alat kerja, bahan, pengolahan, tempat kerja dan lingkungan. serta cara kerja karyawan Perlindungan tenaga kerja terdiri dari beberapa aspek. Salah satunya adalah perlindungan keamanan. Dan perlindungan ini dirancang untuk memastikan pekerja dapat melakukan tugas sehari-hari dengan aman untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi.

Menurut Wilson (2018: 377), keselamatan kerja adalah perlindungan keselamatan kerja yang dialami pekerja secara fisik dan mental di lingkungan kerja, menurut Rohima (2019: 2), keselamatan kerja adalah kondisi untuk mencegah bahaya selama bekerja. Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berkaitan dengan mesin, *crane*, alat kerja, material, proses teknologi, tempat kerja dan lingkungan.

Pelaksanaan rencana keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu bentuk upaya yang ditujukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, aman, dan ramah lingkungan. Mengurangi dan menghilangkan penyakit akibat kerja dan kecelakaan kerja. Meningkatkan efisiensi tenaga kerja Menurut Al-Nakara (2019: 4), perlindungan tenaga kerja adalah keadaan dimana karyawan aman dan tidak mengalami kecelakaan dalam pelaksanaan tugas dan produksi. Keselamatan dan kesehatan kerja sangat penting dalam proses manufaktur modern dan tradisional. Jika Anda lupa, maka akan berakibat serius dan merugikan orang lain, Anda dan perusahaan. Selain penyebab langsung kecelakaan,

kerusakan tidak langsung juga diperhitungkan, misalnya kerusakan berbagai peralatan dan mekanisme jeda dalam proses produksi, dll.

2.1.1.2 Tujuan Keselamatan Kerja

Menurut Buntarto (2015: 6) tujuan dari keselamatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Menjamin tempat kerja yang aman bagi pekerja untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas tenaga kerja dan produktivitas negara;
2. Memastikan keselamatan orang lain di tempat kerja
3. Konservasi dan penggunaan sumber daya produksi yang aman dan efisien

2.1.1.3 Program Keselamatan Kerja

Menurut Soeprihanto (2018:48) program keselamatan kerja pada karyawan dilakukan dengan dua cara yaitu:

1. Program keselamatan (untuk menghindari kecelakaan)
Program pencegahan adalah program yang dirancang untuk mengendalikan atau mencegah bahaya di tempat kerja untuk mengurangi atau mencegah cedera pekerja. Anda dapat mengambil tindakan pencegahan:
 - a. Metode manajemen risiko
 - b. Konversi (konversi ke alat atau perlengkapan yang dapat meminimalisir bahaya).
 - c. Isolasi (menyediakan alat isolasi atau mengisolasinya dari sumber bahaya).
 - d. Gunakan alat pelindung diri seperti pelindung mata. *Safety shoes, safety helmet dan safety vest*
 - e. Petunjuk penggunaan dan peringatan
2. Pemblokiran program (untuk menghindari crash)
Program tanggap, yang juga dikenal sebagai program pencegahan kecelakaan, merupakan inisiatif yang bertujuan

untuk mengatasi insiden atau kejadian yang timbul akibat risiko di lingkungan kerja. Dalam situasi terjadinya kecelakaan, pentingnya mempersiapkan fisik dan mental para karyawan sebagai sebuah tim untuk keluar dari situasi tersebut dengan selamat dapat dirasakan dengan sangat mendalam.

2.1.1.4 Indikator Keselamatan Kerja

Menurut Moenir (2017:3) indikator keselamatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Tersedia rambu/tanda dan peringatan yang sesuai pada lokasi, peralatan kerja yang berisiko atau berbahaya.
2. Menghindari kecelakaan produksi dan mendapatkan alat yang dapat digunakan sebagai bantuan.
3. Perlakuan yang adil terhadap semua karyawan. Perusahaan memberikan fasilitas alat keselamatan dan peraturan yang memperlakukan semua karyawan secara setara.
4. Karyawan mendapatkan jaminan kesehatan atau asuransi dari perusahaan untuk bekerja di tempat berisiko tinggi, di mana kemungkinan terjadinya kecelakaan tempat kerja sangat tinggi. Asuransi dapat mengkompensasi jenis dan tingkat penderitaan yang disebabkan kecelakaan kerja di tempat kerja. Dengan adanya asuransi, karyawan merasa aman dan nyaman pada pekerjaannya .

2.1.2 Kesehatan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja berarti keinginan untuk mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan fisik, mental dan sosial semua karyawan pada tingkat tertinggi. Mencegah gangguan kesehatan yang berkaitan dengan kondisi kerja dan melindungi karyawan dari bahaya kerja yang tidak sehat, menurut Sinambele (2018:366), kesehatan kerja berarti tidak adanya penyakit fisik dan mental.

Masalah dapat memiliki konsekuensi serius bagi produktivitas karyawan dan kualitas pekerjaan.

Kesehatan kerja adalah kesehatan yang terdiri dari menyediakan kelompok kerja dengan tingkat kesejahteraan fisik, mental dan sosial tertinggi. Pencegahan dan pengobatan penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh karyawan dan lingkungan kerja. dan penyakit umum (Pontarto, 2015:4).

Kesehatan kerja menurut Amliatol (2019:3), yaitu keahlian di bidang kedokteran dan praktik, dengan tujuan untuk memastikan bahwa semua karyawan/kelompok kerja mencapai derajat kesehatan fisik dan mental dan fungsi sosial yang setinggi-tingginya serta pencegahan dan pengobatan penyakit/masalah. Kesehatan yang disebabkan oleh faktor lingkungan kerja dan penyakit umum

Menurut Mangkunegara (2017:161), kesehatan kerja didefinisikan sebagai suatu kondisi dimana lingkungan kerja tidak menyebabkan ketidaknyamanan atau rasa sakit secara fisik, mental atau emosional. Bahaya kesehatan adalah faktor lingkungan kerja yang hadir selama periode waktu tertentu. Lingkungan yang dapat menyebabkan tekanan psikologis atau ketidaknyamanan fisik.

2.1.2.2 Tujuan Kesehatan Kerja

Menurut Manullang (2016:87) tujuan dari kesehatan kerja yaitu:

1. Pencegahan dan perlindungan tenaga kerja terhadap gangguan kesehatan yang timbul di lingkungan kerja.
2. Mempromosikan dan memelihara kesehatan mental, fisik dan sosial karyawan pada tingkat tertinggi.
3. Mencocokkan pekerja dengan pekerjaan atau pekerjaan dengan pekerja.
4. Meningkatkan efisiensi karyawan

2.1.2.3 Program Kesehatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:161), tujuan program kesehatan kerja adalah untuk memberikan bukti bebas stres dan rasa sakit mental, fisik dan emosional yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Bahaya kesehatan adalah faktor-faktor di lingkungan kerja di mana lembur dan stres lingkungan dapat menyebabkan tekanan mental dan fisik. Proyek untuk meningkatkan kesehatan termasuk misal,

1. Kontrol suhu, kelembaban, kebersihan udara, insulasi cahaya dan suara yang memadai
2. Pencegahan dan pengobatan pada awal penyakit
3. Menjaga kebersihan dan ketertiban di tempat kerja.

Selain itu, Mangkunegaran (2017:163), perusahaan sangat mementingkan kesehatan karyawannya untuk memastikan kondisi kerja yang sehat. dan peningkatan tanggung jawab atas tindakan yang diambil. Terutama bagi karyawan yang bekerja di lingkungan ini. Tingkat kecelakaan yang tinggi Penyebab kecelakaan kerja karyawan dan kemungkinan gangguan kesehatan antara lain, misalnya:

1. Kondisi lingkungan kerja
 - a. Tempat kerja sangat sibuk dan padat.
 - b. Masuknya udara
 - c. Penyimpanan bahan berbahaya tanpa memperhatikan keamanan secara khusus
 - d. Pengelolaan sampah yang tidak tepat.
2. Pengaturan penerapan
 - a. Instalasi dan penggunaan sumber cahaya yang salah
 - b. Tempat kerja kurang terang (gelap).
3. Penggunaan peralatan kerja
 - a. Penggunaan mesin dan alat lain tanpa perlindungan yang tepat.

- b. Keamanan alat yang digunakan atau rusak
- 4. Kondisi fisik dan mental karyawan
 - a. Karyawan yang emosinya tidak stabil
 - b. Mengurangi kesehatan dan daya tahan indera pekerja.

2.1.2.4 Indikator Kesehatan Kerja

Menurut Manullang (2016:87) indikator kesehatan kerja adalah sebagai berikut

1. Lingkungan kerja secara medis
Dari sudut pandang medis, lingkungan kerja dapat diidentifikasi berdasarkan pendekatan korporat, yaitu kebersihan lingkungan kerja, limbah dan sistem pengelolaan limbah.
2. Pusat kesehatan karyawan
Investasi perusahaan dalam meningkatkan kesehatan karyawan juga tercermin dalam penyediaan air minum dan jamban.
3. Pemerilahaan kesehatan pekerja
Upaya perusahaan untuk melindungi kesehatan karyawan dilaksanakan melalui pelayanan kesehatan karyawan dan pemeriksaan kesehatan karyawan.

2.1.3 Beban Kerja

2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Wanchapo (2020:1) Tugas adalah proses atau tindakan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. Jika pengemudi dapat melakukan dan beradaptasi dengan berbagai tugas, tetapi karyawan tersebut gagal, maka itu bukan beban kerja. Tugas dan tindakan merupakan beban di tempat kerja.

Menurut Monica (2018:7) beban kerja adalah suatu proses dimana seseorang melakukan serangkaian tugas atau tugas dalam kondisi normal selama kurun waktu tertentu, sebagaimana Leonardo

Hendi Luquito dan Ida Martini Al Rayani (2018:25) bahwa beban kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam mengevaluasi kinerja karyawan. Hindari kelebihan staf karena ketidakseimbangan pekerjaan/staf dan kekurangan staf karena kelebihan staf.

Menurut Muhammad dkk. (2016:46) Beban kerja suatu unit organisasi atau beban kerja setiap individu pejabat atau pegawai dibagi rata sehingga unit organisasi tidak membebani unit organisasi. Pekerja bekerja lembur dan banyak pekerja klerikal atau paruh waktu menganggur.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Suci R. Mari'ih Koesomowidjojo (2017:24) yaitu:

1. Faktor Internal

Faktor internal adalah elemen yang muncul dari dalam tubuh manusia saat berinteraksi dengan beban kerja. Ini termasuk hal-hal seperti jenis kelamin, usia, kondisi fisik, kesehatan (faktor fisik), serta motivasi, kepuasan, keinginan, atau pengakuan (faktor mental). Faktor-faktor ini dapat memengaruhi bagaimana seseorang merespons dan menangani tugas-tugas yang ada dalam lingkungan kerja.

2. Faktor eksternal

Faktor eksternal dalam konteks lingkungan kerja juga memiliki pengaruh terhadap beban kerja karyawan. Faktor-faktor eksternal yang penting meliputi berbagai aspek:

- a. Lingkungan kerja, meliputi kimia, psikologis, biologis dan fisik
- b. Tugas fisik: Alat pemrosesan dan bantuan untuk menyelesaikan tugas. tugas dan tingkat kesulitan
- c. Organisasi Kerja Karyawan membutuhkan jadwal kerja yang teratur untuk menyelesaikan pekerjaannya.

2.1.3.3 Indikator Beban Kerja

Menurut Rolos et al., (2018: 21) ada beberapa indikator beban kerja, diantaranya yaitu:

1. Target yang dapat dicapai
Ringkasan hasil pekerjaan yang akan diselesaikan dalam waktu yang ditentukan. Tampilan ukuran target pekerjaan default untuk kit pekerjaan
2. Kondisi kerja

Berisi pendapat individu tentang kondisi kerja.

3. Penggunaan Waktu
Waktu kerja yang dicadangkan untuk kegiatan produksi (waktu cadangan atau waktu utama, durasi)
4. Standar kerja
Contoh persepsi seseorang terhadap pekerjaannya adalah persepsinya terhadap jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.4 Produktivitas Kerja

2.1.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2017:100), kinerja di tempat kerja sangat tergantung pada sikap mental. Sikap ini mencerminkan semangat untuk terus memperbaiki kondisi yang sudah ada. Keyakinan bahwa seseorang memiliki potensi untuk berprestasi lebih baik dari hari sebelumnya, dan optimisme bahwa esok akan lebih baik daripada hari ini, adalah hal-hal yang mendasari sikap ini. Sebagai tanggapan, Busro (2018:340) mengemukakan pandangan tentang produktivitas. Menurutnya, produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dihasilkan dengan sumber daya yang digunakan (*input-output*). Dalam konteks ini, peningkatan kinerja umumnya membawa efisiensi yang lebih baik, baik dalam hal waktu, materi, maupun tenaga kerja. Ini dipengaruhi oleh faktor seperti sistem manajemen

sumber daya manusia, teknologi produksi, dan peningkatan cara kerja.

Sinungan (2018:344), di sisi lain, mengartikan produktivitas tenaga kerja sebagai kapasitas seseorang atau kelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam jangka waktu yang telah ditentukan atau diukur. Dalam pandangannya, kemampuan fisik dan mental berperan dalam mencapai produktivitas yang lebih baik. Elbandiansyakh (2019:250) mengulas aspek teknis produksi dengan fokus pada perbandingan antara hasil yang dicapai dan sumber daya yang digunakan. *Output* yang dihasilkan (*output*) dibandingkan dengan *input* yang digunakan, dengan *input* diukur dalam bentuk waktu kerja. Hal ini mengindikasikan sejauh mana efisiensi dan produktivitas dalam menghasilkan *output* dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia.

Menurut Hasibuan (2018:76) Produktivitas mengacu pada perbandingan matematis antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber daya yang digunakan dalam proses produksi. Sumber daya manusia adalah bagian strategis terpenting dari organisasi. Ini harus diakui dan diterima oleh manajemen. Hanya orang yang dapat mencapai peningkatan produktivitas tenaga kerja.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

Perusahaan perlu fokus pada berbagai faktor untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Faktor-Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Produktivitas Karyawan Ada banyak teori yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Oleh karena itu, peneliti memberikan teori yang berbeda. Menurut Eddie Sotresnow (2017:103), ditinjau dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Pelatihan
2. Kemampuan fisik dan mental pekerja

3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Menurut Busro (2018:346) faktor-faktor berikut mempengaruhi efisiensi:

1. Motivasi karyawan
2. Pendidikan
3. Disiplin kerja
4. Keterampilan
5. Hubungan dengan etos kerja
6. Pemenuhan
7. Gizi dan Kesehatan
8. Tingkat pendapatan
9. Lingkungan Kerja dan Lingkungan Kerja
10. Perkembangan teknologi yang digunakan
11. Jumlah faktor produksi yang cukup
12. Jaminan sosial
13. Kepemimpinan dan Manajemen
14. Kesempatan untuk berhasil

Menurut Sumual (2017:119) faktor-faktor berikut mempengaruhi produktivitas kerja:

1. Pendidikan
2. Keterampilan
3. Disiplin
4. Perhatian
5. Etos kerja
6. Motivasi
7. Gaji
8. Kesehatan
9. Teknologi
10. Administrasi
11. Kesempatan untuk berhasil

2.1.4.3 Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas yang meningkat akan memudahkan perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan dengan baik produktivitas kerja karyawan. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan meningkat atau tidak diperlukan penilaian produktivitas. Penilaian produktivitas dapat dilakukan dengan melihat beberapa indikator. Mawarni (2019:5) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan untuk melakukan tugas, yaitu. produktivitas seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan dan profesionalisme di tempat kerja.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai yaitu Pegawai selalu berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja yaitu berusaha menjadi lebih baik dari hari kemarin
4. Pengembangan diri, yang selalu berarti perbaikan diri dengan tujuan meningkatkan kemampuan kerja
5. Mutu, yaitu. hasil kerja, yang memberikan informasi tentang kualitas kerja karyawan
6. Efisiensi, yaitu Bandingkan hasil yang diperoleh dengan sumber daya yang digunakan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Variabel	Teknik Analisis	Hasil
1	Fitri I (2020)	Pengaruh Kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Pratama	-Kesehatan Kerja -Keselamatan Kerja -Produktivitas Kerja	Analisis regresi linier berganda	Dari analisis hubungan antara rasio nilai Karakteristik rasio positif berarti apakah situasi meningkatkan keamanan karyawan. Produktivitas tenaga kerja juga

No	Nama	Judul	Variabel	Teknik Analisis	Hasil
		Abadi Industri Sukabumi			meningkat. Dari hasil subtes antara variabel X1 (kondisi) dan Y (produktivitas), nilai t variabel tersebut adalah
2	Ahmad S (2022)	Pengaruh beban kerja dan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja pada pegawai Pelabuhan Perikanan Nusantara di Kota Serang	-Beban Kerja -Keselamatan Kerja -Produktivitas Kerja	Analisis regresi linier berganda	<p>1) Berdasarkan hipotesis penelitian ini variabel beban berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja di Pelabuhan Perikanan Kepulauan Karangkanto. Hal ini didukung oleh hasil statistik uji-t untuk transfer variabel $0,013 < 0,05$ dan hasil statistik uji-t menunjukkan bahwa t hitung adalah 2,562 dan $t_{\text{tabel}}(0,05; 2,58) = 2,002$ transfer parsial tidak diinterpretasikan oleh koefisien. sumur penentuan atau 204 atau . Menurut kajian Insib Saif Allah dan Hendry Kornivan sebesar 20%.</p> <p>2) Indikator kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja di Pelabuhan Perikanan Kepulauan Karangkanto sesuai dengan hipotesis penelitian ini. Hal ini terlihat dari hasil uji-t variabel keamanan kerja yaitu. $H. 0,001 < 0,05$, dan hasil uji t diperoleh nilai t hitung 3,420 dan t tabel 2,002, koefisien determinasi parsial 0,287 atau 29% yaitu</p>

No	Nama	Judul	Variabel	Teknik Analisis	Hasil
					<p>Muhammad al-Basiri dan sesuai dengan yang diteliti oleh Data majalah Andrey Saputra. 3) Berdasarkan hipotesis penelitian ini variabel beban kerja dan perlindungan tenaga kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja di pelabuhan perikanan Kepulauan Karanganto. Hal ini didukung dengan hasil uji f-statistik untuk variabel $F_{hitung} = 27,546$ lebih besar dari $F_{tabel} (0,05, 2,58) = 3,16$, probabilitas = 0,000 pada taraf signifikansi 5% (0,05) kemudian diberi label. karena $0,000 < 0,05$ faktor R kuadrat 0,491 atau 49,1 - penghentian simultan.</p>
3	Almaud io (2021)	Pengaruh keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja bagian Engineering di PT Industri Kapal Indonesia (IKI) Makassar	-Keselamatan -Kesehatan Kerja -Produktivitas Kerja	Teknik analisis regresi linier berganda	<p>Hasil penelitian menemukan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas pekerja di departemen konstruksi PT Industri Pembuatan Kapal Indonesia (IKI) Makassar. (1) Program keselamatan dan kesehatan kerja harus dipertahankan dan diperluas. Karena program ini berdampak signifikan terhadap produktivitas, maka (ii) manajemen harus aktif memantau dan (iii) meningkatkan manajemen dan pemeliharaan peralatan</p>

No	Nama	Judul	Variabel	Teknik Analisis	Hasil
					produksi untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan pekerja di tempat kerja. Kenali keselamatan pribadi dan masalah lingkungan karyawan dengan mengakui kontribusi mereka. Lebih banyak penerapan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.
4	Ayu P (2018)	Pengaruh keselamatan kerja, kesehatan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Usaha Tani Makmur Kab Kediri	-Keselamatan Kerja -Kesehatan Kerja -Disiplin Kerja -Produktivitas Kerja	Teknik analisis regresi linier berganda	1) Keselamatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. 2) Kesehatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. 3) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. 4) Keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
5	Anggina M (2023)	Pengaruh beban kerja dan keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Hokkan Deltapack Industri	-Beban Kerja -K3 -Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda	1) Bagian beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Hokkan Deltapack Industri Cabang Kampar. 2) Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap pekerjaan karyawan Cabang

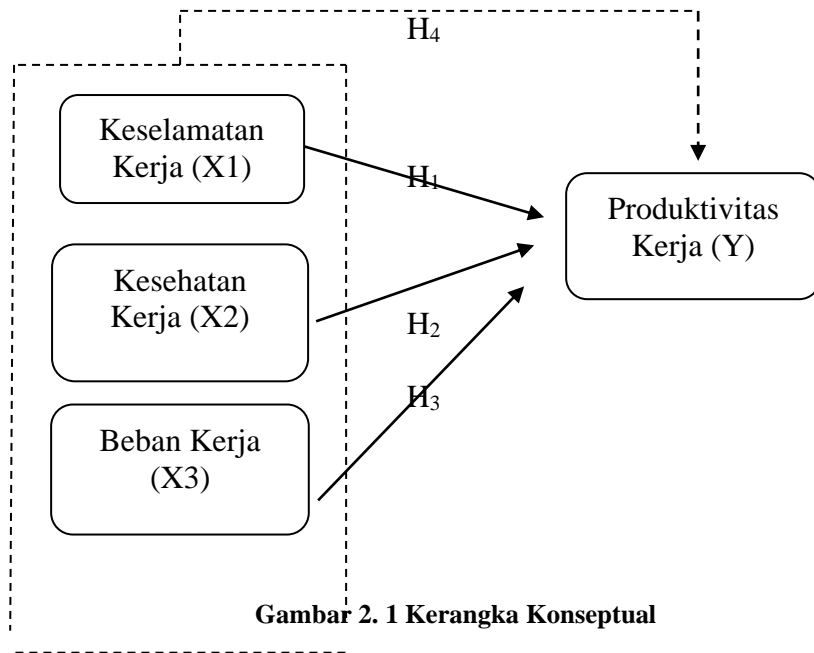
No	Nama	Judul	Variabel	Teknik Analisis	Hasil
		Branch Kampar			<p>Pedesaan PT Hokkan Deltapack Industries.</p> <p>3) Beban kerja dan kesehatan dan keselamatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor PT Hokkan Deltapack Industri Kampar.</p> <p>4) Nilai R² sebesar 0,582, artinya variabel beban kerja dan keselamatan kerja mempengaruhi 58,2% variabel kinerja dan sisanya sebesar 41,8% variabel beban kerja dipengaruhi oleh variabel lain.</p>

Sumber: Olahan Data Peneliti (2023)

2.3 Kerangka Berfikir

Kerangka konseptual mengilustrasikan struktur hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam konteks penelitian ini. Sebagaimana disebutkan oleh Sugiyono (2018:60), kerangka konseptual ini berdasarkan pada teori multifaktor yang bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memiliki signifikansi. Pendekatan teoritis yang kuat akan menguraikan interaksi antara variabel yang sedang diteliti dan kemudian menggambarannya dalam bentuk paradigma penelitian. Setiap konstruksi paradigma penelitian harus mengikuti prinsip-prinsip pemikiran ini.

Berdasarkan penjelasan di atas, kerangka konseptual yang dikembangkan dalam penelitian ini mengacu pada fondasi teoritis yang perlu diuraikan dalam bentuk model penelitian sebagai berikut:



Keterangan:

-----> = pengaruh simultan

————> = pengaruh parsial

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan tanggapan pertama terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian disajikan dalam bentuk teorema (Sugiyono, 2018:64). Berdasarkan rumusan masalah di atas, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. H₁ = Keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Terminal Petikemas Nilam
2. H₂ = Kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Terminal Petikemas Nilam
3. H₃ = Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Terminal Petikemas Nilam

4. H_4 = Keselamatan kerja, Kesehatan kerja dan beban kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Terminal Petikemas Nilam