

BAB II

TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

NO	JUDUL	PENELITI	VARIABEL	HASIL
1	<i>Effects Of Industrial Safety and health on employees job Performance in selected cement companies in cross river state Nigeria (2016)</i>	<i>Iheanacho Maryja U Ebitu Ezekiel Tom (Ph.D)</i>	<i>X1 : effects industrial safety X2 : healthy on employee Y : employees job performance</i>	<i>The result of the tests revealed that there is strategies and employee job performance. It recommended that employers should ensure adequate industrial safety/health strategies management in order to protect the lives of its employees at work place thereby reducing employee turnover and promoting staff performance.</i>
2	<i>Influence of occupational health and safety employee performance in the flower industry in kenya: A case study of penta flowers limited, thika sub-county (2017)</i>	<i>Jane Waithira Mwangi Dr. Esther Waiganjo</i>	<i>X1 : influence of occupational health X2 : Safety policies Y : employee performance</i>	<i>The study established that training of employees and employees attitudes influenced their performance.</i>

3	<i>The Impact of Occupational Health and Safety Measures on Employee Performance at the South Tongu District Hospital (2017)</i>	<i>Patrick Gba Dago Sedem N. Amedome Benq. Honyenuga</i>	<i>X1 : The impact of occupational health X2 : Safety Y : employee performance</i>	<i>The study found out that the level of employee awareness of OHS Policy was 79.5 percent. The measures were seen to have been implemented adequately.</i>
4	Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur) (2017)	Afrizal Firmanzah Djamhur Hamid Mochamad Djudi	X1 : pengaruh keselamatan X2 : kesehatan kerja Y: kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara simultan dan signifikan pengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan tingkat signifikansi $F < \alpha$ ($0,000 < 0,05$) dan Adjusted R-square dari 0,189.
5	Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Surya asbest cement group Malang) (2017)	Ratih Dwi Kartikasari Bambang Swasto	X1 : pengaruh keselamatan X2 : kesehatan kerja Y: kinerja karyawan	Pengaruh mendalam Keselamatan (X1) dan Kesehatan (X2) Beroperasi secara simultan dan parsial dalam kinerja Karyawan (Y) PT. Grup Semen Asbestos Surya.
6	Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (k3) pada kinerja karyawan (Studi pada Karyawan bagian Produksi Perusahaan PT Lion Metal Works Tbk) (2018)	Eggy Aufal Marom Bambang Swasto Sunuharyo	X1 : Pengaruh keselamatan X2 : Kesehatan Y : kinerja karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap karyawan kinerja.

7	Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samudera Perdana (2018)	Manda Dwipayani Bhastary Kursi Suwardi	X1 : analisis pengaruh keselamatan kesehatan kerja X2 : kesehatan karyawan Y1 : kinerja karyawan	Hasil penelitian pada hipotesis menunjukkan bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) dan Lingkungan kerja secara serempak maupun parsial menunjukkan pengaruh signifikan terhadap
8	Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pulau Lemon Manokwari (2019)	Ria Damayanti, Nurlaela, Sarah Usman	X1 : Pengaruh keselamatan Kesehatan kerja X2 : Kesehatan kerja Y : Kinerja karyawan	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pulau Lemon Manokwari.
9	<i>Understanding The Impact of Industrial health and Safety on Employees Performance: A Study of Selected Manufacturing Firms in Rivers State</i>	- Nwachukwu, Precious Ikechukwu I -Ampuh, Davidson. Chioma , -Samuel B Irimagha, -EdemA.Paul	X1 : Understanding the impact health X2 : Safety Y : Employee Performance	<i>The result of the study indicates that health and safety practices, especially training have significant effect on employees job performance</i>
10	<i>Influence and Effect of Occupational Health and Safety on Employees Performance: A Study of Afghanistan International Bank</i>	-Dr.Adil Rasool I -Ghulam Ali Hussaini -Abdullah Saeed	X1 : Influence and Effect Of Occupational Health X2 : safety Y : Employee Performance	<i>The result of the study reveals that employee performance significantly depends on the groups of identified factors such as Perceived as Employee Assistance Program(EAP), Employee Wellness Programs (EWP), Health and Safety Policy (HSP), Health and Safety Inspections(HSI), Health and Safety Audits (HSA) and Health and Safety Training (HST).</i>

Sumber: Jurnal Penelitian Terdahulu, Data diolah Februari 2021

B. Teori dan Kajian Pustaka

1. Pengertian Kinerja

Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika menurut Rivai (2012), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Definisi lain mengenai kinerja menurut Menurut Bernardin dan Russel dalam Priansa (2014), menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tetap atau kegiatan - kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu .

Dari kesimpulan pernyataan diatas kinerja berasal dari pengertian kinerja. Ada pula yang memberikan pengertian kinerja sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok 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.

a. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Menurut Robbins dalam Maulana (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain:

- 1) Dasar-dasar perilaku individu yang meliputi karakteristik biografis, kemampuan dan pembelajaran.
- 2) Nilai, sikap dan kepuasan kerja.
- 3) Komitmen
- 4) Persepsi dan pengambilan keputusan individu.
- 5) Motivasi.

b. Aspek-Aspek Kinerja

Mangkunegara (2011) menjelaskan pengukuran kinerja menggunakan aspek sebagai berikut

- 1) Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- 2) Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- 3) Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

- 4) Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan/instansi.

c. Manfaat Penilaian Kinerja

Dalam bukunya menurut Wibowo (2014), penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk:

- 1) Memperkenalkan perubahan, termasuk perubahan dalam budaya organisasi.
- 2) Mendefinisikan tujuan, target dan sasaran untuk periode yang akan datang.
- 3) Memberi orang target yang tidak dapat mungkin dicapai, sebagai alat untuk memecat di kemudian hari.
- 4) Memberikan gambaran bahwa organisasi dalam menentang pekerja untuk memberikan kinerja tinggi.
- 5) Meninjau kembali kinerja yang lalu dengan maksud untuk mengevaluasi dan mengaitkan dengan pengupahan.
- 6) Melobi penilai untuk kepentingan politis, dan bahkan akhir yang meragukan.
- 7) Mendapatkan kesenangan khusus.
- 8) Menyepakati tujuan pembelajaran.
- 9) Mengidentifikasi dan merencanakan membangun kekuatan.
- 10) Mengidentifikasi dan merencanakan menghilangkan kelemahan.
- 11) Membangun dialog konstruktif tentang kinerja yang dapat dilanjutkan setelah diskusi penilaian.

- 12) Membangun dialog yang sudah ada antara manajer dengan anak buahnya
- 13) Menjaga perusahaan atau pemegang saham utama senang tetapi tanpa maksud penggunaan penilaian menjalankan perusahaan.

d. Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2016), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu:

- 1) Kualitas (mutu) Kualitas merupakan suatu hasil dari proses atau hasil dari suatu penyelesaian pada suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.
- 2) Kuantitas (jumlah) Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.
- 3) Waktu (jangka waktu) Untuk suatu jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- 4) Kerja sama antar karyawan Kinerja Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan.
- 5) Penekanan biaya Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.
- 6) Pengawasan Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

2. Kesehatan kerja

a. Pengertian Kesehatan kerja

Menurut Bangun (2012) berpendapat bahwa tenaga kerja yang sehat fisik dan

mental akan dapat bekerja dengan baik dan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Oleh karena itu keselamatan kerja dan kesehatan kerja sangat diperlukan sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan. Menurut Buntarto(2015) Kesehatan kerja adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani, maupun sosial, dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerja dan lingkungan kerja maupun penyakit umum sedangkan menurut menurut Kuswana (2014) dalam bukunya menyebutkan kesehatan kerja adalah suatu keadaan seorang pekerja yang terbebas dari gangguan fisik dan mental akibat pengaruh interaksi pekerjaan dan lingkungannya

Bisa diambil kesimpulan kalau kesehatan kerja merupakan upaya mempertahankan serta meningkatkan derajat kesehatan raga, mental serta kesejahteraan sosial seluruh pekerja yang setinggi tingginya. Menghindari kendala kesehatan yang diakibatkan oleh keadaan pekerjaan, melindungi pekerja dari aspek resiko pekerjaan yang merugikan kesehatan, penempatan pemeliharaan pekerja dalam area kerja disesuaikan dengan kapabilitas fisiologi, psikologinya, serta disimpulkan selaku menyesuaikan diri pekerjaan kepada manusia serta tiap manusia kepada pekerjaannya. Dijelaskan Wibowo dan Hardi (2016) mendefinisikan bahwa kesehatan kerja merupakan kondisi yang akan berfokus kepada kondisi mental, fisik, emosional para karyawannya. Marwansyah (2014) “kesehatan kerja (*occupational health*) adalah terbebasnya para karyawan dalam suatu perusahaan dari penyakit fisik maupun emosional.

Terakhir adalah pendapat dari Mathias dan Jackson dalam Nurzaman (2014) menjelaskan bahwa “kesehatan kerja adalah terjaminnya seluruh lingkungan pekerjaan yang berakibatkan sehatnya para karyawan, baik sehat secara fisik maupun mental”. Dari ketiga penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja adalah sebuah kondisi yang dibuat oleh perusahaan agar para karyawan merasa nyaman dan terbebas dari penyakit baik secara fisik atau mental di lingkungan kerja.

b. Tujuan Kesehatan kerja

Di dalam bukunya Kuswana (2014) menyebutkan bahwa tujuan dari kesehatan dan keselamatan adalah:

- 1) Mengamankan suatu sistem kegiatan/pekerjaan mulai dari input, proses sampai dengan output. Kegiatan yang dimaksud bisa berupa kegiatan produksi di dalam industri maupun di luar industry seperti di sektor publik dan yang lainnya
- 2) Penerapan program keselamatan kerja juga diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan (*well-being*).

Menurut Buntarto (2015) kesehatan dan keselamatan kerja bertujuan untuk menjamin kesempurnaan dan kesehatan jasmani dan rohani tenaga kerja serta hasil karya dan budayanya. Ruang lingkup kesehatan, keselamatan, dan keamanan kerja adalah sebagai berikut:

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

- 3) Mencegah dan mengobati keracunan yang ditimbulkan dari kerja
- 4) Memelihara moral, mencegah, dan mengobati keracunan yang timbul dari kerja
- 5) Menyesuaikan kemampuan dengan pekerjaan dan merehabilitasi pekerja yang cedera atau sakit akibat pekerjaan

Menurut Mangkunegara (Widodo: 2015), tujuan dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah:

- 1) Agar setiap pegawai mendapat jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
 - 2) Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik baiknya selektif mungkin. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
 - 3) Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
 - 4) Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
 - 5) Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
- c. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja. Program kesehatan kerja yang baik juga akan menunjukkan manajemen dan kepemimpinan yang baik di perusahaan, karena kesehatan kerja dapat menurunkan kerugian yang timbul akibat kecelakaan dan karyawan akan terlatih dalam menghadapi resiko kerja.

d. Faktor-Faktor Kesehatan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011), Faktor yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah:

- 1) Kebersihan Kebersihan merupakan syarat utama bagi pegawai agar tetap sehat, dan pelaksanaannya tidak memerlukan banyak biaya. Untuk menjaga kesehatan, semua ruangan hendaknya tetap dalam keadaan bersih. Penumpukan abu dan kotoran tidak boleh terjadi dan karenanya semua ruang kerja, gang dan tangga harus dibersihkan tiap hari. Perlu disediakan tempat sampah dalam jumlah yang cukup, bersih dan bebas hama, tidak bocor dan dapat dibersihkan dengan mudah. Bahan buangan dan sisa diupayakan disingkirkan di luar jam kerja untuk menghindari resiko terhadap kesehatan.
- 2) Air minum dan kesehatan Air minum yang bersih dari sumber yang sehat secara teratur hendaknya diperiksa dan harus disediakan secara cuma-cuma dekat tempat kerja.
 - a) Urusan rumah tangga Kerapihan dalam ruang kerja membantu pencapaian produktivitas dan mengurangi kemungkinan kecelakaan. Jika jalan sempit dan tidak bebas dari tumpukan bahan dan hambatan lain, maka waktu akan terbuang untuk menggeser hambatan tersebut sewaktu bahan dibawa ke dan dari tempat kerja atau mesin. Tempat penyimpanan harus diberi tanda dan bahan disusun dalam tempat tertentu, serta diberi tanda pengenal seperlunya.
 - b) Ventilasi, pemanas dan pendingin Ventilasi yang menyeluruh perlu

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

- c) Tempat kerja, ruang kerja dan tempat duduk Seorang pegawai tak mungkin bekerja jika baginya tidak tersedia cukup tempat untuk bergerak tanpa mendapat gangguan dari teman sekerjanya, gangguan dari mesin ataupun dari tumpukan bahan. dalam keadaan tertentu kepadatan tempat kerja dapat berakibat buruk bagi kesehatan pegawai, tetapi pada umumnya kepadatan termasuk menyangkut masalah efisiensi kerja. Bekerja dengan berdiri terus menerus merupakan salah satu sebab merasa letih yang pada umumnya dapat dihindari.
- d) Pencegahan kecelakaan Pencegahan kecelakaan harus diusahakan dengan meniadakan penyebabnya, apakah sebab itu merupakan sebab teknis atau sebab yang datang dari manusia.

Upaya ke arah itu terlampaui beraneka ragam untuk dibahas, yakni mencakup upaya memenuhi peraturan dan standar teknis, antara lain meliputi pengawasan dan pemeliharaan tingkat tinggi.

- e) Pencegahan kebakaran Kebakaran yang tidak terduga, kemungkinan terjadi di daerah beriklim panas dan kering serta lingkungan industri tertentu. Pencegahan kebakaran merupakan salah satu masalah untuk semua yang bersangkutan dan perlu dilaksanakan dengan cepat menurut

peraturan pencegahan kebakaran, seperti larangan merokok di tempat yang mudah timbul kebakaran dan lain-lain. Pencegahan senantiasa lebih baik daripada memadamkan kebakaran, tetapi harus ditekankan pentingnya peralatan dan perlengkapan lainnya untuk pemadaman kebakaran, yang harus dipelihara dalam keadaan baik. Manajemen dan pengawas hendaknya diberitahu tentang apa yang seharusnya dilakukan pegawai jika timbul kebakaran.

- f) Gizi Pembahasan lingkungan kerja tidak dapat lepas tanpa menyinggung tentang masalah jumlah dan nilai gizi makanan para pegawai. Di beberapa negara jumlah makanan pegawai tiap hari hanya sedikit melebihi yang diperlukan badannya, jadi hanya cukup untuk hidup dan sama sekali kurang untuk dapat mengimbangi pengeluaran tenaga selama menjalankan pekerjaan yang berat. Dalam keadaan yang demikian tidak dapat diharapkan bahwa pegawai akan sanggup menghasilkan keluaran yang memerlukan
- g) energy berat, yang biasanya dapat dihasilkan oleh pegawai yang sehat, cukup makan, lepas dari kesulitan akibat iklim yang harus dihadapi.
- h) Penerangan/cahaya, warna, dan suara bising di tempat kerja pemanfaatan penerangan/cahaya dan warna di tempat kerja dengan setepat-tepatnya mempunyai arti penting dalam menunjang keselamatan dan kesehatan Kerja. Kebisingan di tempat kerja merupakan faktor yang perlu dicegah atau dihilangkan karena dapat mengakibatkan kerusakan.

Banyak sekali yang dapat menjadi penyebab terjadinya gangguan

kesehatan kerja atau penyakit sebagai akibat dari kerja. Namun demikian, faktor faktor yang dapat menjadi penyebab gangguan kesehatan kerja itu tergantung kepada jenis pekerjaanya

e. Indikator Kesehatan Kerja

Swasto (2011) berpendapat bahwa beberapa indikator-indikator yang mempengaruhi kesehatan kerja, yaitu :

- a) Kondisi lingkungan tempat kerja. Kondisi ini meliputi :Kondisi fisik, yaitu 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 bahkan dapat mengakibatkan perubahan fisik tubuh karyawan.
- c) Mental psikologis. Kondisi ini meliputi hubungan kerja dalam kelompok/teman sekerja; hubungan kerja antara bawahan dengan atasan dan sebaliknya, suasana kerja dan lain-lain.

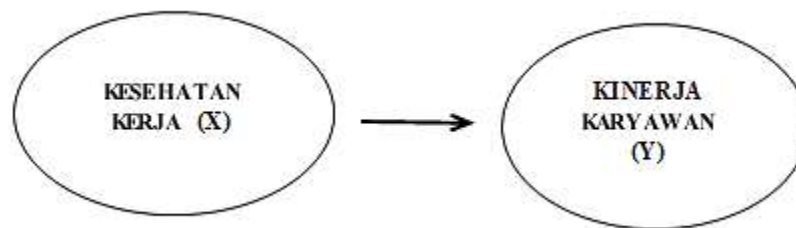
C. Kerangka Pemikiran dan Rumusan Hipotesis

1. Kerangka Pikir

Kerangka Pemikiran Program kesehatan kerja bertujuan untuk memelihara kondisi fisik karyawan, jadi program keselamatan dan kesehatan kerja perlu dilakukan perusahaan. Berdasarkan tinjauan pustaka tentang pengaruh kesehatan pada kinerja karyawan diatas, maka peneliti merumuskan bahwa sebagai tolak ukur suatu penelitian yaitu kesehatan (X) sebagai variabel independen dan kinerja

karyawan (Y) sebagai variabel dependen

PT. Anugerah Bahtera Lestari dalam melaksanakan Kesehatan Kerja dijabarkan mulai dari kebijakan perusahaan, sumber daya manusia, fasilitas P3K, standar jumlah kecelakaan kerja, budaya keselamatan, promosi kesehatan, perencanaan kesehatan, pengawasan dan tinjauan manajemen. Penerapan kesehatan cenderung menitikberatkan kepada capaian target nihil kecelakaan kerja atau zero accident, sehingga kinerja karyawan dapat optimal. Penerapan Kesehatan di PT. Anugerah Bahtera Lestari sudah berbasis Sistem Manajemen Kesehatan Kerja yang terintegrasi dengan unit lainnya.



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap

Sumber : Kerangka Pikir Penelitian Diolah Februari 2021

Kesehatan kerja menurut Mathis dan Jackson (2012) adalah kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Individu yang sehat adalah individu yang bebas dari penyakit, cedera serta masalah mental emosi yang bisa mengganggu aktivitas. Tujuan Kesehatan adalah untuk memelihara kesehatan dan keselamatan lingkungan kerja. Kesehatan juga melindungi rekan kerja, keluarga pekerja, konsumen, dan orang lain yang juga mungkin terpengaruh kondisi lingkungan kerja.

Kesehatan kerja cukup penting bagi moral, legalitas, dan finansial bagi masing-masing karyawan yang bekerja pada organisasi atau perusahaan tersebut

2. Rumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan singkat yang disimpulkan dari landasan teori penelitian terdahulu serta merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang sedang diteliti, dimana jawaban itu masih bersifat lemah dan perlu dilakukan secara empiris kebenarannya. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan antara kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Bahtera Lestari Samarinda

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Bahtera Lestari Samarinda