

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

Pada bagian ini akan menguraikan mengenai landasan teori atau sebuah konsep yang tersusun rapi dan sistematis, terdiri dari definisi dan referensi mengenai variabel bebas dan variabel terkait. Landasan teori akan digunakan sebagai landasan yang kuat dalam penelitian ini yang bertujuan untuk menjelaskan variabel yang diteliti.

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

Keselamatan kerja secara keseluruhan mengacu pada keadaan yang memungkinkan pekerja untuk melakukan tugas mereka tanpa risiko cedera atau bahaya kecelakaan yang dapat mengakibatkan kerusakan fisik permanen, yang dapat merugikan baik pekerja maupun perusahaan. Keselamatan kerja menggambarkan kondisi yang bebas dari penderitaan, kerusakan, atau kerugian di lingkungan kerja, mencakup aspek peralatan, lokasi kerja, lingkungan, dan metode kerja. Arti dan tujuan dari keselamatan kerja adalah untuk memastikan kesejahteraan fisik dan mental manusia, serta hasil karya dan budayanya, dengan fokus pada kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan dan individu secara khusus. (hidayat fahrul, 2023).

Keselamatan kerja merupakan sebuah inisiatif atau program yang bertujuan untuk mencapai tingkat kesehatan kerja yang optimal dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan para pekerja. Sama halnya, perusahaan juga berupaya keras untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan mereka dengan mempertimbangkan berbagai faktor seperti jumlah pekerja, jenis aktivitas produksi, luas area kerja, dan tingkat kesulitan dalam pengawasan pekerjaan karyawan. Keselamatan kerja juga menjadi isu yang sangat penting dalam konteks upaya meningkatkan produksi, yang ditandai dengan tekanan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas tenaga kerja dalam sistem produksi. Proses produksi memerlukan jadwal yang ketat dan tindakan yang tepat waktu. Dalam kondisi seperti ini, tindakan keselamatan menjadi sangat penting untuk mengatasi kecelakaan kerja yang dapat mengganggu proses produksi dan

mengakibatkan kehilangan jam kerja para karyawan.(Styawati & Soedarmadi, 2021).

Keselamatan kerja adalah suatu strategi atau program yang dilakukan dengan tujuan mencapai tingkat kesehatan kerja yang paling optimal, bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan para pekerja. Demikian pula, perusahaan berusaha keras untuk meningkatkan kesejahteraan pekerjanya dengan mempertimbangkan berbagai faktor seperti jumlah pekerja, jenis aktivitas produksi, ukuran area kerja, dan kesulitan dalam mengawasi pekerjaan karyawan. Keselamatan kerja juga menjadi hal yang sangat sensitif ketika berkaitan dengan upaya meningkatkan produksi yang ditekan dengan tuntutan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas sumber daya manusia dalam sistem produksi. Proses produksi memerlukan jadwal dan tindakan yang harus dilakukan dengan cepat dan tepat. Kondisi ini menimbulkan kebutuhan untuk mengambil tindakan penyelamatan jika terjadi kecelakaan kerja, karena kecelakaan tersebut dapat mengganggu proses produksi dengan menyebabkan hilangnya waktu kerja para karyawan.(Styawati & Soedarmadi, 2021)

#### **2.1.1.1 Faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja**

Penyebab kecelakaan kerja secara umum dapat diatribusikan kepada dua faktor utama, yaitu tindakan yang tidak aman (unsafe action) yang disebabkan oleh berbagai faktor seperti ketidakseimbangan fisik tenaga kerja, seperti posisi tubuh yang dapat menyebabkan kelelahan, cacat fisik, cacat sementara, sensitivitas panca indera terhadap berbagai rangsangan. Faktor-faktor lainnya meliputi kurangnya pendidikan, kurang pengalaman, salah pemahaman terhadap instruksi, kurang keahlian, atau kesalahan dalam menafsirkan standar operasional prosedur (SOP), yang dapat mengakibatkan kesalahan dalam penggunaan alat kerja atau peralatan itu sendiri.(Gultom, 2020).

Keselamatan dan kesehatan kerja memiliki signifikansi yang besar bagi perusahaan, karena dampak dari kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya berdampak negatif pada karyawan, tetapi juga pada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung. (Gultom, 2020)

### **2.1.1.2 Indikator Keselamatan Kerja**

Indikator Solusi Keselamatan Kerja Menurut (A.- Wulandari, 2022) terdiri dari tiga aspek seperti:

1. Aspek Psikologis

Aspek psikologis diri termasuk dalam faktor-faktor stres, dengan indikator seperti kondisi fisik yang tidak sehat, lingkungan kerja yang tidak nyaman, mudah emosi, dan masalah internal.

2. Aspek Komunikasi

Aspek komunikasi juga memainkan peran, dengan indikator seperti perbedaan pendapat dan tekanan pekerjaan yang tinggi. Ambiguitas peran juga menjadi faktor, dengan indikator seperti instruksi yang tidak jelas, kesalahan komunikasi, perilaku yang tidak adil, dan perbedaan dalam gaji.

3. Kecelakaan Kerja

Faktor kecelakaan kerja juga berperan, dengan indikator seperti terkena benda keras, terjatuhnya benda, cedera, memar, masalah mata, sesak napas, pusing, serta luka pada tangan dan kaki sehingga mempertaruhkan keselamatan seorang karyawan.

### **2.1.2 Sistem Kerja Berkinerja Tinggi**

Menurut teori pertukaran sosial, para praktisi Sistem Kerja Berkinerja Tinggi (HPWS) berharap bahwa sistem HPWS dapat fokus pada memberikan dukungan untuk pengembangan karyawan melalui peningkatan kualitas pekerjaan, pengembangan keterampilan, dan dorongan untuk partisipasi dalam pengambilan keputusan. (Maulidina & Frianto, 2021).

Kinerja merujuk pada hasil yang diperoleh oleh seorang anggota organisasi, baik organisasi yang bertujuan mencari keuntungan (profit oriented) maupun yang tidak (non-profit oriented), yang dihasilkan selama periode waktu tertentu. (Manik & Syafrina, 2018).

Wibowo menggambarkan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang erat kaitannya dengan tujuan organisasi dan memberikan kontribusi pada aspek

ekonomi. Dengan kata lain, kinerja berkaitan dengan cara menjalankan pekerjaan dan metode pelaksanaannya. Ini mencakup hasil kerja yang diperoleh oleh seorang pegawai melalui perilaku kerjanya saat melaksanakan tugasnya. (Manik & Syafrina, 2018).

Simanjuntak, sebagaimana dikutip oleh Rivai, mendefinisikan kinerja sebagai tingkat pencapaian hasil dari pelaksanaan tugas tertentu. Sedangkan Bastian, mengartikan kinerja sebagai representasi dari sejauh mana suatu kegiatan, program, atau kebijakan berhasil dalam mencapai tujuan, misi, dan visi organisasi yang tercantum dalam rencana strategis organisasi tersebut. (Manik & Syafrina, 2018)

#### **2.1.2.1 Faktor Yang Mempengaruhi Sistem Kerja Berkinerja Tinggi**

Gibson menyatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja meliputi perilaku dan kinerja individu dan Variabel organisasi, dalam hal ini dapat dikelompokkan ke dalam sub-variabel, seperti sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan. (Rosmaini & Tanjung, 2019)

#### **2.1.2.2 Indikator Sistem Kerja Berkinerja Tinggi**

Menurut Bernardin & Russel (Rosmaini & Tanjung, 2019), untuk mengukur kinerja karyawan, beberapa indikator kerja dapat digunakan. Indikator tersebut mencakup:

1. Kualitas

Tingkat sejauh mana proses atau hasil dari suatu kegiatan mendekati tingkat kesempurnaan.

2. Kuantitas

Volume produksi yang dihasilkan, yang bisa diukur dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Kemampuan untuk menyelesaikan kegiatan atau mencapai hasil produksi sesuai dengan jadwal yang ditetapkan, sejalan dengan

koordinasi hasil produk lainnya, serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

#### 4. Efektivitas Biaya

Tingkat di mana sumber daya organisasi, seperti sumber daya manusia, keuangan, teknologi, dan bahan baku, dimaksimalkan untuk mencapai keuntungan yang maksimal atau mengurangi kerugian dari penggunaan setiap unit atau contoh penggunaan sumber daya yang ada.

### **2.1.3 Strategi Penanggulangan Dalam Mengatasi Kelelahan**

Kelelahan pekerjaan merujuk pada kelelahan mental dan emosional yang timbul secara fisik akibat tekanan kerja atau situasi yang menuntut. Solusi keselamatan dianggap dalam percakapan umum yang menunjukkan perbedaan signifikan antara persyaratan "bekerja sesuai ide" seperti yang ditentukan dalam metode farmasi dan realitas atau "bekerja sesuai keinginan" dalam praktik sehari-hari. (Waqar et al., 2023)

#### **2.1.3.1 Faktor Yang Mempengaruhi Strategi Penanggulangan Dalam Mengatasi Kelelahan**

Kelelahan kerja mewakili kelelahan mental dan emosional secara fisik yang disebabkan oleh tekanan kerja atau kambuh (Lizano & Barak, 2015). Menurut pengalaman manajer hotel, lebih sedikit intensitas kelelahan jika lebih mudah penerapan strategi penanggulangan lebih mudah. Faktor-faktor seperti pengembangan karir, kelanjutan studi yang lebih tinggi, kenaikan gaji, dan promosi ke negara tujuan menyebabkan kekecewaan pada para manajer; oleh karena itu, mereka sebenarnya rentan terhadap kelelahan emosional. Solusi keselamatan dipertimbangkan dan sebagai diskusi umum yang menunjukkan ketidaksesuaian yang signifikan pengaturan antara "bekerja sesuai ide" sebagaimana ditentukan dalam metode. (Waqar et al., 2023)

#### **2.1.3.2 Indikator Strategi Penanggulangan Dalam Mengatasi Kelelahan**

Menurut (Waqar et al., 2023) ada tiga indikator yang menyebabkan seorang karyawan kelelahan bekerja, seperti:

### 1. Kelelahan Fisik

Kelelahan fisik seorang karyawan dapat disebabkan oleh berbagai faktor, baik yang berkaitan langsung dengan pekerjaan maupun kondisi pribadi. Untuk menangani penyebab kelelahan fisik melibatkan pendekatan holistik yang mencakup penyesuaian lingkungan kerja, manajemen beban kerja, dukungan kesehatan dan kesejahteraan, serta memperhatikan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi.

### 2. Kelelahan Kognitif

Kelelahan kognitif adalah kondisi di mana seseorang mengalami penurunan kemampuan mental, seperti konsentrasi, pemecahan masalah, dan pengambilan keputusan, biasanya akibat dari beban mental yang berlebihan atau stres.

### 3. Kelelahan Emosional

Kelelahan emosional dianggap sebagai indikator kelelahan yang paling banyak diteliti. Kelelahan emosional adalah keadaan di mana seseorang mengalami kelelahan yang disebabkan oleh stres emosional yang berkepanjangan atau beban emosional yang berat. Ini sering kali muncul akibat tekanan yang berkaitan dengan pekerjaan, kehidupan pribadi, atau keduanya.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian tentang adalah Sistem Kerja Berkinerja Tinggi dan Strategi Penanggulangan Dalam Mengatasi Kelelahan terhadap Solusi Keselamatan Kerja sebagai berikut:

1. Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Waqar et al., 2023) dengan judul “High-Performance Work Systems and Coping Strategies in Regulating Burnout and Safety Workarounds in the Healthcare Sector” Sage Open Nursing Volume 9: 1–14, menghasilkan kesimpulan bahwa Sistem Kerja Berkinerja Tinggi (HPWS) berpengaruh terhadap solusi keselamatan kerja.

2. Penelitian terdahulu yang telah dilakukan (ine suwartining Wulandari & Frianto, 2020) dengan judul “Peran High Performance Work System Terhadap Employee Engagement dan Employee Resilience” BIMA : Journal of Business and Innovation Management Volume 3 Nomor 1, Oktober 2020 Halaman 1-16, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran sistem kerja berkinerja tinggi pada keterlibatan karyawan dan ketahanan karyawan serta pengaruh keterlibatan karyawan terhadap ketahanan karyawan.
3. Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Maulidina & Frianto, 2021) dengan judul “Pengaruh High Performance Work System (HPWS) dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja” Jurnal Ilmu Manajemen Volume 9 Nomor 2 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya, menghasilkan kesimpulan bahwa High Performance Work System (HPWS) dianggap sebagai sarana untuk meningkatkan motivasi, kompetensi, dan kinerja karyawan.
4. Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Maslan et al., 2024) dengan judul “The role of information technology (IT) performance in the relationship between high-performance work systems and competitive advantage” International Journal of Data and Network Science 8 (2024) 2415–2422, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dan Sistem Kerja Berkinerja Tinggi (HPWS) terhadap Kinerja Teknologi Informasi (TI) dan Keunggulan Kompetitif suatu perusahaan.
5. Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Styawati & Soedarmadi, 2021) dengan judul mengenai “Analisis Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan” Fakultas Ekonomi Universitas Semarang P-ISSN : 1412-5331, E-ISSN : 2716-2532 Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi Vol. 19, No. 2, bulan April tahun 2021, Hal 112-127, menghasilkan kesimpulan bahwa adanya pengaruh Keselamatan

kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening pada Karyawan.

6. Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (A.- Wulandari, 2022) dengan judul mengenai “Indikator-Indikator Yang Mempengaruhi Stres Kerja Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)” *Narotama Jurnal Teknik Sipil* e-ISSN: 2460-3430 Volume 6 Nomor 1 Juni 2022. Menghasilkan kesimpulan bahwa tujuan penelitian adalah Faktor-Faktor Stres Kerja berpengaruh terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3).
7. Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Basalamah et al., 2021) dengan judul mengenai “Pengaruh Kelelahan Kerja, Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Kota Makassar” *An Idea Health Journal* ISSN (Online) 2797-0604 Volume 1, Issue 02, December 2021. Menghasilkan kesimpulan bahwa penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh hubungan antara kelelahan kerja, stress kerja, motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Daya Makassar.
8. Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Ardiyanti, 2019) dengan judul mengenai “Pengaruh Kelelahan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention” *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, Vol 3, (1), 2019, 11-20 e-2579-9401, p-2579-9312. . Menghasilkan kesimpulan bahwa penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan, antara variabel kelelahan kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention.
9. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jend et al., 2019) dengan judul mengenai “Tingkat Kelelahan Kerja Pada Pekerja Luar Ruangan dan Pengaruh Lingkungan Fisik Terhadap Peningkatan Kelelahan” *Journal Industrial Servicess* Vol. 5 No. 1 Oktober 2019. Menghasilkan kesimpulan bahwa penelitian ini bertujuan menghitung tingkat kelelahan yang terjadi di pada operator PT XYZ atau menganalisa pengaruh lingkungan fisik kerja terhadap peningkatan kelelahan pada operator.

10. Penelitian terdahulu yang di lakukan oleh (Munawaroh, 2020) dengan judul mengenai “Pengaruh Kerja Persepsi Dukungan Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja” Psikoborneo, Vol 8, No 1, 2020:141-146 ISSN: 2477-2666/E-ISSN: 2477-2674. Menghasilkan kesimpulan bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi dan beban kerja terhadap kelelahan kerja pada pengajar di Pondok Pesantren Yayasan Nabil Husein.
11. Penelitian terdahulu yang di lakukan oleh (Patrisia, 2018) dengan judul mengenai “Pengaruh Beban Kerja, Kelelahan Kerja Terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)” Psikoborneo, Vol 6, No 1, 2018: 142-149 ISSN: 2477-2666/E-ISSN: 2477-2674. Menghasilkan kesimpulan bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, kelelahan kerja, dan shift kerja terhadap penerapan kesehatan dan keselamatan kerja pada karyawan PT. Kaltim Diamond Coal di Loa Crow.
12. Penelitian terdahulu yang di lakukan oleh (Disiplin et al., 2020) dengan judul mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Pegawai Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi (Puspitek) Serpong Tangerang” Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 2, No.2, Februari 2020. Menghasilkan kesimpulan bahwan tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi Puspiptek Serpong Tangerang.
13. Penelitian terdahulu yang di lakukan oleh(Suyitno & Wahyuningsih, 2023) dengan judul mengenai “Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, dan Sistem Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pada karyawan PT. Starfood Internasional Kandangsemangkon Lamongan” Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi 23, 1 (2023): 61-64 DOI: 10.33087/jiubj.v23i1.2741. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, dan sistem kompensasi terhadap prestasi kerja pada PT. Starfood Internasional Kandangsemangkon Lamongan.

14. Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Purwo Saputro & Suryati, 2023) dengan judul “Peran Ilmu Ergonomi Terhadap Keselamatan Kerja di Sebuah Perusahaan” Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi ISSN : 2986-609X Vol 2 , No2, penelitian ini menghasilkan penilaian lingkungan kerja yang aman, sehat dan nyaman dapat membuat kerja lebih bermanfaat, mahir dan menjamin kualitas kerja.
15. Penelitian terdahulu yang telah dilakukan (Fika Indah Prasetya, 2023) dengan judul “Hubungan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit” Medical journal of al-qodiri Vol. 8, No. 1 Maret 2023, Hal. 58-62 p-ISSN 2502-5635 dan e-ISSN 2774-9894, dapat disimpulkan ada hubungan antara kelelahan kerja dengan kinerja perawat RS Jember Klinik. Faktor yang dapat dipertimbangkan dalam kinerja perawat adalah beban kerja yang dapat menyebabkan kelelahan. Tujuan penelitian adalah mengetahui hubungan antara kelelahan dan kinerja.

## 2.3 Hipotesis Dan Model Penelitian

### 2.3.1 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini adalah :

**Hipotesa Pertama** : Dinyatakan bahwa sistem kerja berkinerja tinggi berpengaruh terhadap solusi keselamatan kerja dimana dalam hipotesa ini didukung oleh :

1. Penelitian terdahulu yang telah dilakukan ( ine suwartining Wulandari & Frianto, 2020) dengan judul “Peran High Performance Work System Terhadap Employee Engagement dan Employee Resilience” BIMA : Journal of Business and Innovation Management Volume 3 Nomor 1, Oktober 2020 Halaman 1-16, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran sistem kerja berkinerja tinggi pada keterlibatan karyawan dan ketahanan karyawan serta pengaruh keterlibatan karyawan terhadap ketahanan karyawan.
2. Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Waqar et al., 2023) dengan judul “High-Performance Work Systems and Coping Strategies in

Regulating Burnout and Safety Workarounds in the Healthcare Sector” Sage Open Nursing Volume 9: 1–14, menghasilkan kesimpulan bahwa Sistem Kerja Berkinerja Tinggi (HPWS) berpengaruh terhadap solusi keselamatan kerja.

3. Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Maulidina & Frianto, 2021) dengan judul “Pengaruh High Performance Work System (HPWS) dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja” Jurnal Ilmu Manajemen Volume 9 Nomor 2 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya, menghasilkan kesimpulan bahwa High Performance Work System (HPWS) dianggap sebagai sarana untuk meningkatkan motivasi, kompetensi, dan kinerja karyawan.
4. Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Junaid Khan & Iqbal, 2020) dengan judul “Do High Performance Work Practices Increase the Organizational Performance of Public Sector Companies An Investigation of Mediation Mechanism” Pakistan Journal of Social Sciences (PJSS) Vol. 40, No. 2 (2020), pp. 1007-1021, Penelitian ini menguji peran mediasi karyawan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam hubungan antara praktik kerja berkinerja tinggi (HPWP) dan kinerja organisasi dengan menggunakan teori pertukaran sosial.
5. Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Maslan et al., 2024) dengan judul “The role of information technology (IT) performance in the relationship between high-performance work systems and competitive advantage” International Journal of Data and Network Science 8 (2024) 2415–2422, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dan Sistem Kerja Berkinerja Tinggi (HPWS) terhadap Kinerja Teknologi Informasi (TI) dan Keunggulan Kompetitif suatu perusahaan.

**Hipotesa Kedua:** Dinyatakan bahwa strategi penanggulangan dalam mengatasi kelelahan berpengaruh terhadap solusi keselamatan kerja dimana dalam hipotesa ini di dukung oleh:

1. Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Jend et al., 2019) dengan judul mengenai “Tingkat Kelelahan Kerja Pada Pekerja Luar Ruangangan dan Pengaruh Lingkungan Fisik Terhadap Peningkatan Kelelahan” *Journal Industrial Servicess* Vol. 5 No. 1 Oktober 2019. Kelelahan (fatigue) berakibat kepada pengurangan kapasitas kerja dan ketahanan tubuh. Kelelahan adalah proses menurunnya efisiensi, performansi kerja dan berkurangnya kekuatan atau ketahanan fisik tubuh untuk terus melanjutkan kegiatan yang harus dilakukan.
2. Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Basalamah et al., 2021) dengan judul mengenai “Pengaruh Kelelahan Kerja, Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Kota Makassar” *An Idea Health Journal* ISSN (Online) 2797-0604 Volume 1, Issue 02 , December 2021. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis hubungan antara kelelahan kerja, stress kerja, motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Daya Makassar.
3. Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Patrisia, 2018) dengan judul mengenai “Pengaruh Beban Kerja, Kelelahan Kerja Terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)” Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Samarinda Psikoborneo, Vol 6, No 1, 2018: 142-149 ISSN: 2477-2666/E-ISSN: 2477-2674, dapat disimpulkan bahwa banyak perusahaan yang menerapkan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) guna menciptakan lingkungan kerja yang aman nyaman dan sehat serta kondusif, demi peningkatan produktifitas perusahaan untuk mendukung daya saing secara global.
4. Penelitian terdahulu yang telah dilakukan (Fika Indah Prasetya, 2023) dengan judul “Hubungan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit” *Medical journal of al-qodiri* Vol. 8, No. 1 Maret 2023, Hal. 58-62 p-ISSN 2502-5635 dan e-ISSN 2774-9894, dapat disimpulkan ada hubungan antara kelelahan kerja dengan kinerja perawat RS Jember Klinik. Faktor yang dapat dipertimbangkan dalam kinerja perawat adalah

beban kerja yang dapat menyebabkan kelelahan. Tujuan penelitian adalah mengetahui hubungan antara kelelahan dan kinerja.

5. Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Ardiyanti, 2019) dengan judul mengenai “Pengaruh Kelelahan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention” *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, Vol 3, (1), 2019, 11-20 e-2579-9401, p-2579-9312. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan, antara variabel kelelahan kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention.

**Hipotesa Ketiga** : Dinyatakan bahwa Sistem Kerja Berkinerja Tinggi dan Strategi Penanggulangan Dalam Mengatasi Kelelahan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Solusi Keselamatan Kerja, dimana dalam hipotesis ini didukung oleh :

1. Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Styawati & Soedarmadi, 2021) dengan judul mengenai “Analisis Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan” *Fakultas Ekonomi Universitas Semarang P-ISSN : 1412-5331, E-ISSN : 2716-2532 Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi Vol. 19, No. 2, bulan April tahun 2021, Hal 112-127*, menghasilkan kesimpulan bahwa Keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka mengenai tempat kerja agar menyediakan pelindung kerja seperti sepatu boots, masker, sarung tangan dll yang dapat menghindari dari kecelakaan kerja. Perusahaan harus selalu menyediakan cukup nyaman bagi semua karyawan, sehingga hal ini akan mendorong kinerja yang lebih baik.
2. Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Khamid et al., 2019) dengan judul mengenai “Analisa Risiko Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kecelakaan Kerja Serta Lingkungan dengan Menggunakan Metode Hazard and Operability Study (HAZOP) pada Proses Scrapping Kapal di Bangkalan Madura” *JURNAL TEKNIK ITS Vol. 7, No. 2, (2018) ISSN: 2337-3539 (2301-9271)*, tujuan penelitian ini menghasilkan penilain risiko keselamatan dalam kegiatan operasional

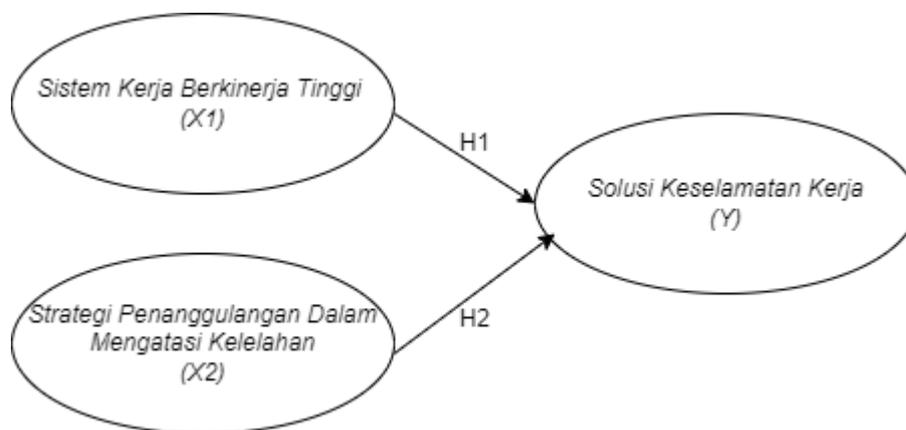
metode HAZOP Bahaya yang terjadi akibat penyimpangan pengawasan, tekanan, syok, korosi, aliran dan inspeksi.

3. Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Fassa et al., 2021) dengan judul “Penyebab dan Dampak Kecelakaan, serta Solusi Keselamatan di Proyek Konstruksi Periode 2016-2020” Jurusan Teknik Sipil, Universitas Katolik Parahyangan, Bandung Volume 7. No.1 April 2021 P p. 111 – 123, Penelitian ini telah berhasil mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan konstruksi dan mengidentifikasi dampak serta solusi yang dibutuhkan dalam menurunkan angka kecelakaan kerja diproyek konstruksi.
4. Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Purwo Saputro & Suryati, 2023) dengan judul “Peran Ilmu Ergonomi Terhadap Keselamatan Kerja di Sebuah Perusahaan” Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi ISSN : 2986-609X Vol 2 , No2, penelitian ini menghasilkan penilaian lingkungan kerja yang aman, sehat dan nyaman dapat membuat kerja lebih bermanfaat, mahir dan menjamin kualitas kerja.
5. Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Nahuri et al., 2023) dengan judul “Pengaruh Pengalaman Kerja, Jam Kerja Dan Jumlah Orderan Terhadap Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Pengemudi Gojek Di Kota Pontianak” Jurnal Economina Volume 2, Nomor 4, April 2023 e-ISSN: 2963-1181, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif terhadap Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) (Y), Jam Kerja (X2) secara parsial tidak mempunyai pengaruh positif terhadap Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) (Y), Jumlah Orderan (X3) secara parsial tidak mempunyai pengaruh positif terhadap Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) (Y).

### 2.3.2 Model Penelitian

Model penelitian atau kerangka konseptual merupakan hubungan variabel-variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini meliputi: *Sistem Kerja Berkinerja Tinggi (X1)*, *Strategi Penanggulangan dalam Mengatasi Kelelahan (X2)*, *Solusi*

*Keselamatan Kerja (Y). Sistem Kerja Berkinerja Tinggi dan Strategi Penanggulangan dalam Mengatasi Kelelahan terhadap Solusi Keselamatan Kerja* karyawan (Studi kasus karyawan di PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura).



Gambar 2. 1 Model Penelitian

**Keterangan :**

X1 : Menurut (Waqar et al., 2023) Sistem Kerja Berkinerja Tinggi (HPWS) adalah pendekatan dalam manajemen sumber daya manusia dan organisasi yang dirancang untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas karyawan serta keseluruhan kinerja organisasi.

X2 : Menurut (Waqar et al., 2023) Kelelahan pekerjaan merujuk pada kelelahan mental dan emosional yang timbul secara fisik akibat tekanan kerja atau situasi yang menuntut.

Y : Menurut (Styawati & Soedarmadi, 2021) Keselamatan kerja merupakan sebuah inisiatif atau program yang bertujuan untuk mencapai tingkat kesehatan kerja yang optimal dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan para pekerja.