

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja Karyawan

1. Definisi

Prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam pelaksanaannya tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2012:9).

Rozikin (2010:14) berpendapat, Secara umum kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya

Mangkunegara (2016:67) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Rozikin (2010:14)

Menurut Simanjuntak dalam Widodo (2015: 131) adalah tingkatan pencapaian, hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sarana yang harus dicapai atau tugas yang harus di capai dalam kurun waktu tertentu.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, definisi kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu bekerja

2. Teori Kinerja

Kinerja yang baik akan dipengaruhi dua hal, yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik (Mitchell, dalam Sinambela, 2012). Kemampuan seseorang dipengaruhi pemahaman atas jenis pekerjaan dan keterampilannya. Selain itu kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja tidak dapat diabaikan. Meskipun pegawai sangat baik, tetapi motivasi kerja rendah, sudah tentu kinerjanya juga akan rendah. Secara matematis, untuk menentuka kinerja karyawan dapat digunakan formula sebagai berikut (Sinambela, 2012:484)

$$\text{Kinerja} = \text{Kemampuan} \times \text{Motivasi}$$

Formula terseut menjelaskan bahwa kinerja seorang karyawan sama dengan kemampuan pegawai tersebut untuk melakukan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya dikalikan dengan motivasi yang ditunjukkan untuk melakukan tugas-tugas tersebut.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*abilty*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) diatas rata-rata (*IQ* 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in pleace, the man on the right job*).

b. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) motivasi meru pakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seorang pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi) artinya seorang pegawai harus siap mental maupun secara fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai. Mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

4. Dimensi Kinerja

Menurut Edison dkk. (2016:195) dimensi kinerja terdiri dari:

a. Target

Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.

b. Kualitas

Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.

c. Waktu penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.

d. Taat asas

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

B. Kesehatan Kerja

1. Definisi

Dalam bahasa Inggris kata '*health*' mempunyai 2 pengertian dalam bahasa Indonesia, yaitu 'sehat' atau 'kesehatan'. Menurut batasan ilmiah, sehat atau kesehatan telah dirumuskan dalam Undang-Undang kesehatan No.36 Tahun 2009 sebagai berikut: "keadaan sempurna baik fisik, mental dan sosial dan tidak hanya bebas dari penyakit dan cacat, serta produktif secara ekonomi dan sosial."(Notoatmodjo 2010:2)

Mulyadi (2015:166) menyatakan bahwa kesehatan kerja adalah salah satu spesialisasi didalam ilmu kesehatan (kedokteran) yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh derajat kesehatan yang setinggi-tingginya

lalu Suparyadi (2015:398) berpendapat bahwa kesehatan kerja adalah merupakan suatu kondisi fisik, mental, dan sosial dan bukan ketiadaan penyakit atau kelemahan pada waktu melaksanakan suatu pekerjaan.

Dari beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan 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 pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum.

2. Teori Kesehatan Kerja.

Teori *THOUGHTS AND FEELING*

Tim kerja dari Organisasi Kesehatan Dunia atau WHO (1984) dalam Notoatmodjo (2010:79) menganalisis bahwa yang menyebabkan seseorang itu berperilaku tertentu adalah karena adanya 4 alasan pokok.

a. Pengetahuan

Pengetahuan diperoleh dari pengalaman sendiri atau pengalaman orang lain. Seorang anak memperoleh pengetahuan bahwa api itu panas setelah memperoleh pengalaman, tangan atau kakinya terkena api.

b. Kepercayaan

Seseorang menerima kepercayaan itu berdasarkan keyakinan dan tanpa adanya pembuktian terlebih dahulu.

c. Sikap

Sikap menggambarkan suka atau tidak suka seseorang terhadap objek. Sikap sering diperoleh dari pengalaman sendiri atau dari orang lain yang paling dekat.

d. Sumber-sumber daya (*resources*)

sumber daya disini mencakup fasilitas, uang, waktu, tenaga dan sebagainya. Semua itu berpengaruh terhadap perilaku seseorang atau kelompok. Pengaruh sumber daya terhadap perilaku dapat bersifat positif maupun negatif.

Faktor-faktor penyebab gangguan kesehatan akibat kerja

a. Faktor fisik (Suparyadi 2015:399)

- 1) Suara tinggi/bising: dapat menyebabkan ketulian.
- 2) Temperatur/suhu tinggi: dapat menyebabkan *hiperpireksi, milliaria, heatcramp, heat axhaustion, dan heat stroke*.
- 3) Radiasi sinar elektromagnetik: infra merah menyebabkan katarak, ultraviolet menyebabkan konjungtivitas, radio aktif/alfa/beta/gama/X menyebabkan gangguan kepada sel tubuh manusia.
- 4) Tekanan udara tinggi: menyebabkan *coison disease*.
- 5) Getaran: menyebabkan *reynaud disease*, gangguan metabolisme, *polineurutis*.

b. Faktor kimia

- 1) Asal: bahan baku, bahan tambahan, hasil antara, hasil sampingan, hasil (produksi), sisa produksi atau bahan buangan.
- 2) Bentuk: zat padat, cair, gas, maupun partikel.
- 3) Cara masuk kedalam tubuh dapat melalui saluran pernafasan, saluran pencernaan, kulit, dan mukosa.
- 4) Efek terhadap tubuh: iritasi, alergi, korosif, keracunan sistematik, kanker, kerusakan atau kelainan janin, efek bius, pengaruh genetik.

c. Faktor biologi

- 1) Viral disease: rabies, hepatitis.
- 2) Bakterial disease: antrax, leptopirosis, brucellosis, TBC, tetanus.
- 3) Fungal disease: dermatophytoses, histoplamosis.
- 4) Parasitic disease: ancylostomiasis, schistosomiasis.

d. Faktor ergonomi/fisiologi

- 1) Akibat dari: cara kerja yang salah, posisi kerja, alat kerja, lingkungan kerja yang salah, salah konstruksi.
- 2) Efek terhadap tubuh: kelelahan fisik, nyeri otot, deformitas tulang, perubahan bentuk, dislokasi, kecelakaan.

e. Faktor mental psikologi

- 1) Akibat dari: organisasi kerja (tipe pemimpin, hubungan kerja, komunikasi, keamanan), tipe kerja (monoton, berulang-ulang, kerja berlebihan, kerja kurang, kerja shift, terpencil).

3. Jenis-jenis gangguan kesehatan kerja

Suparyadi (2015:399) kondisi fisik, mental, dan sosial para pekerja dipengaruhi oleh pekerjaan itu sendiri, peralatan kerja, bahan-bahan, proses, maupun lingkungan kerja. Beberapa masalah kesehatan yang berhubungan dengan pekerja kantor :

- a. Gangguan ekstrem tubuh bagian atas.
- b. Nyeri punggung dan cedera.
- c. Gangguan pernafasan.
- d. Stres.

C. Keselamatan Kerja

1. Definisi

Menurut Suma'mur (1981:2) dalam (Sucipto, 2014:2) Keselamatan kerja merupakan rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

Pencegahan kecelakaan kerja yang tinggi memerlukan upaya meningkatkan kesadaran pekerjaan dan pengetahuan mengenai penyebab kecelakaan. Pencegahan kecelakaan akan sulit dilakukan tanpa pengetahuan dan pemahaman atas penyebab kecelakaan. Banyak upaya yang dapat dilakukan untuk mengetahui teori penyebab kecelakaan yang dapat membantu dalam mengidentifikasi, mengisolasi, dan menghilangkan faktor yang berkontribusi terhadap atau penyebab kecelakaan. (Salami, 2016:237). Suparyadi (2015:384) berpendapat bahwa keselamatan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi dimana karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan terbebas dari kemungkinan terjadinya kecelakaan sehingga mereka tidak merasa khawatir akan mengalami kecelakaan.

Mathis dan Jacson (2002) dalam Sinambela (2016) menyatakan bahwa keselamatan adalah marujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja merupakan suatu upaya untuk menciptakan

perlindungan dan keamanan dari bahaya fisik, mental maupun emosional terhadap pekerja, masyarakat, dan lingkungan.

2. Teori Domino

Teori domino dikembangkan oleh H.W. Heinrich (1931) yang mengatakan bahwa, kecelakaan kerja disebabkan oleh perilaku tidak aman (*unsafe acts*) 88%, kondisi tidak aman (*unsafe condition*) 10%, dan “*acts of god*” 2% atau tidak dapat dihindari. Heinrich mengajukan lima faktor/kartu urutan kecelakaan dimana setiap faktor secara berurutan akan menentukan kejadian tahap berikutnya sehingga disebut sebagai teori domino. (Salami, dkk, 2016:238)

a. Lingkungan Sosial

Kehidupan sosial psikologis dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya.

b. Kesalahan Pekerja

Kelalaian manusia meliputi, motivasi rendah, stres, konflik, masalah yang berkaitan dengan fisik pekerja, keahlian yang tidak sesuai, dan lain-lain.

c. Perilaku tidak aman dan kondisi tidak aman

Sikap/tindakan tidak aman, seperti kecerobohan, tidak mematuhi prosedur kerja, tidak menggunakan alat pelindung diri (APD), tidak mematuhi rambu-rambu di tempat kerja, tidak mengurus izin kerja berbahaya sebelum memulai pekerjaan dengan risiko tinggi, dan sebagainya.

Sedangkan, kondisi tidak aman, meliputi pencahayaan yang kurang, alat kerja kurang layak pakai, tidak ada rambu-rambu keselamatan kerja, atau tidak tersedianya APD yang lengkap.

d. Kecelakaan

Kecelakaan kerja, seperti terpeleset, luka bakar, tertimpa benda di tempat kerja terjadi karena adanya kontak dengan sumber bahaya.

e. Cedera dan kerusakan

Perusahaan mengalami banyak kerugian, selain kehilangan karyawan yang dapat diandalkan, perusahaan juga akan mengalami penurunan produktifitas hasil produksi yang akan berdampak pada benefit perusahaan yang tentunya akan merugikan perusahaan itu sendiri.

3. *Multiple Causation Theory*

Teori ini merupakan pengembangan dari teori domino yang menyatakan bahwa suatu kecelakaan, terhadap kemungkinan berbagai faktor yang berkontribusi, yaitu penyebab dan sub penyebab. Kombinasi faktor-faktor ini dapat mengakibatkan kecelakaan. Faktor yang berkontribusi dikategorikan dalam dua kelompok, yaitu:

- a. *Behaviotura*: yang termasuk di dalamnya adalah faktor yang berhubungan dengan pekerja, seperti perilaku yang tidak sesuai dengan kurangnya pengetahuan. Lemahnya keterampilan dan kondisi fisik serta mental yang tidak cukup baik.
- b. *Environmental*: termasuk unsur pengamanan peralatan yang tidak tepat, penurunan kualitas peralatan, termasuk penggunaan dengan prosedur tidak aman.

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja yang terjadi dapat disebabkan oleh dua faktor (Sucipto, 2014:82), yaitu:

- a. Faktor manusia meliputi aturan kerja, kemampuan pekerja (usia, masa kerja/pengalaman, kurangnya kecakapan dan lambatnya mengambil keputusan), disiplin kerja, perbuatan-perbuatan yang mendatangkan kecelakaan, ketidakcocokan fisik dan mental.
- b. Faktor mekanik dan lingkungan, letak mesin, tidak dilengkapi dengan alat pelindung, alat pelindung tidak dipakai, alat-alat kerja yang telah rusak.

5. Fungsi dari Keselamatan Kerja

Fungsi dari keselamatan kerja menurut (Sucipto, 2014:2) yaitu :

- a. Atisipasi, identifikasi dan evaluasi kondisi dan praktek berbahaya.
- b. Buat desain pengendalian bahaya, metode, prosedur dan program.
- c. Terapkan, dokumentasikan dan informasikan rekan lainnya dalam hal pengendalian bahaya dan program pengendalian bahaya.
- d. Ukuran, periksa kembali keefektifitas pengendalian bahaya dan program pengendalian bahaya.

D. Kompensasi

1. Definisi

Marwansyah (2010:269) keseluruhan imbalan yang diberikan kepada para karyawan sebagai balasan atas jasa atau kontribusi mereka terhadap organisasi.

Notoatmodjo (2009 :142) berpendapat bahwa, segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka.

Suparyadi (2015:271) hubungan antara organisasi dengan karyawan merupakan suatu kerja sama dalam kontrak psikologis, yaitu bahwa masing-masing pihak memiliki hak dan kewajiban yang telah disepakati bersama.

Mulyadi (2015:11) untuk meningkatkan produktivitas karyawan, maka perusahaan perlu memberikan kompensasi kepada karyawan. Agar karyawan yang cakap masuk kedalam organisasi, untuk mendorong karyawan berprestasi tinggi, untuk mempertahankan karyawan produktif dan berkualitas agar tetap setia kepada organisasi/perusahaan.

Dari beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikanya kepada organisasi, baik yang bersifat finansial maupun non finansial.

2. Teori kompensasi

a. Teori Keadilan

S. Adams (1963) dalam Handoko (2014) Bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dengan imbalan yang diterima. Artinya, apabila seseorang pegawai mempunyai persepsi bahwa imbalan yang diterimanya tidak memadai, dua kemungkinan dapat terjadi, yaitu :

1) Seseorang berusaha memperoleh imbalan yang lebih besar.

- 2) Mengurangi intensitas usaha yang dibuat dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.
 - 3) Harapan tentang jumlah imbalan yang di anggap layak diterima berdasarkan kualifikasi pribadi, seperti pendidikan, keterampilan, sifat pekerjaan, dan pengalamannya.
 - 4) Imbalan yang diterima oleh orang lain dalam organisasi yang kualifikasi dan sifat pekerjaanya relative sama dengan yang bersangkutan sendiri.
 - 5) Imbalan yang diterima oleh pegawai lain di organisasi lain di kawasan yang sama serta melakukan kegiatan sejenis.
 - 6) Peraturan perundang-undangan yang berlaku mengenai jumlah dan jenis imbalan yang pada nantinya akan menjadikan hak dari para pegawai yang bersangkutan.
- b. Teori Harapan

Victor Vroom (1964) dalam Handoko (2014) mengembangkan teori motivasi berdasarkan kebutuhan infernal, tiga asumsi pokok Vroom dalam teorinya adalah sebagai berikut:

- 1) Setiap individu percaya bila bahwa ia berperilaku dengancara tertentu, ia akan memperoleh hal tertentu, ini disebut dengan harapan hasil (*outcome axpectancy*) sebagai penilaian subjektif seorang atas kemungkinan bahwa suatu hasil tertentu akan muncul dari tindakan orang tersebut.

- 2) Setiap hasil mempunyai nilai, atau daya tarik bagi orang tertentu. Ini disebut valesi sebagai dari orang berikan kepada suatu hasil yang diharapkan.
- 3) Setiap hasil berkaitan dengan suatu presepsi mengenai seberapa sulit mencapai hasil tersebut. Ini disebut harapan usaha (*effort axpectancy*) sebagai kemungkinan bahwa usaha seseorang akan menghasilkan pencapaian suatu tujuan tertentu.

3. Tujuan pemberian kompensasi

Mulyadi (2015:11) pemberian kompensasi selain untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, untuk memotivasi karyawan, juga untuk meningkatkan produktivitas karyawan, dan untuk mempertahankan karyawan yang berpotensi.

a. Kesejahteraan Karyawan

Perusahaan atau organisasi bila memperhatikan karyawan dalam pemberian gaji atau upah minimal mengikuti peraturan pemerintah tentang ketenaga kerjaan dalam hal ini penetapan Upah Minimum Regional (UMR), Upah Mimum Proponsi (UMP), Upah Minimum Sektoral Propinsi (UMSP).

b. Memotivasi karyawan

Membuat ketentuan dalam memberikan kompensasi kepada karyawan atau pekerja yang tinggi maka akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan hasil kerja (kinerja karyawan).

c. Peningkatan produktivitas

Dengan meningkatkan pemberian kompensasi maka dengan sendirinya akan memotivasi, juga akan meningkatkan produktivitas karyawan.

d. Mempertahankan karyawan yang berprestasi

Dengan pemberian kompensasi yang memadai atau yang tinggi maka tingkat keluar masuk karyawan bisa ditekan.

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

a. Penawaran dan Permintaan

Bahawa penawaran dan permintaan tenaga kerja akan mempengaruhi program kompensasi. Jika penawaran jumlah tenaga kerja itu sangat langka atau kurang maka gaji yang akan diterima tinggi, begitu juga sebaliknya.

b. Serikat pekerja

Pada suatu perusahaan bila sudah terbentuk serikat pekerja maka serikat pekerja tersebut juga mempunyai peran dalam menentukan kompensasi. Apabila serikat pekerja mempunyai kedudukan yang kuat maka, kedudukan bagi karyawan juga akan kuat dalam menentukan kebijaksanaan kompensasi.

c. Kemampuan untuk membayar

Kompensasi juga merupakan dari komponen biaya produksi. Dengan demikian jika kompensasi itu besar maka biaya produksi juga semakin besar yang dikeluarkan.

d. Produktivitas

Jika gaji atau upah yang diberikan kepada karyawan tinggi dan disesuaikan dengan produktivitas, maka bagi karyawan yang berprestasi semakin meningkat, maka akan semakin tinggi upah atau gaji yang akan diterima.

Tabel 2.1
Desain Kerangka Pemikiran Terdahulu

Nama peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
Usman fauzi (2014)	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda	Analisis regresi linier berganda	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Afrizal firmanzah, djamhur hamid dan mochamad djudi (2017)	Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT.PLN (persero) area Kediri distri busi Jawa Timur	Analisis regresi linier berganda	Kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Abdul jawad muhammad (2017)	Pengaruh kesehatan, keselamatan, dan keamanan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan listri negara (PLN) wilayah Sulut tenggo area Palu	Analisis regresi linier berganda	Kesehatan, keselamatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Dewi ratna kemala (2017)	Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan MHE MAINTENANCE Departemen badak NGL di Bontang	Analisis regresi linier berganda	Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Chirstheen montolalu dan S.L.H.V.J.lapian (2014)	Health and safety on company performance at PT.leighton Contractor Indonesia	Analisis regresi linier berganda	Kesehatan dan keselamatan berpengaruh signifikan terhadap

	(LCI in Likupang)		kinerja karyawan
Yuli Suwanti (2013)	Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. tunas Hijau Samarinda	Analisis regresi linier berganda	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Mohammad y. dahlan, Lisbeth Mananake, Lucky O.H dotulong (2014)	Pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja serta pemberian insentif terhadap kinerja karyawan UD. Sinar Sakti Malang	Analisis regresi linier berganda	Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
Erik Martinus (2016)	Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PADA PT. DEVINA SURABAYA	Analisis regresi linier berganda	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Grisma Ifani, Rini Nugraheni (2016).	Analisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja Terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Apac Inti Corpora Bawen Jawa Tengah Unit Spinning 2)	Analisis regresi linier berganda	Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Merysa Anjani Hamidah Nayati Utami Arik Prasetya	Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada KaryawanBagian ProduksiPT. International Power Mitsui Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI Paiton)	Analisis regresi linier berganda	Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Tanto wijaya dan Fransisca Andreani (2015)	Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama	Analisis linier berganda	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Muhad Alwi (2017)	Pengeruh kompensasi	Analisis	Kompensasi

	dan motivasi terhadap kinerja karyawan CV. XYZ	linier berganda	berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Horsa Afrizoni	Pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap peningkatan kinerja karyawan	Analisis linier berganda	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Sinyo (2015)	Hubungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktifitas kinerja karyawan PT. NEW UNION JAYA DI SAMARINDA	Analisis linier berganda	Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

E. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Kesehatan terhadap Kinerja Karyawan.

Kesehatan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan dalam bekerja disuatu perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian Firmansyah at.al (2017), Montolalu at.al (2014), Kemala (2017), Muhamad (2017), Dahlan,dkk (2014),V yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kesehatan terhadap kinerja karyawan.

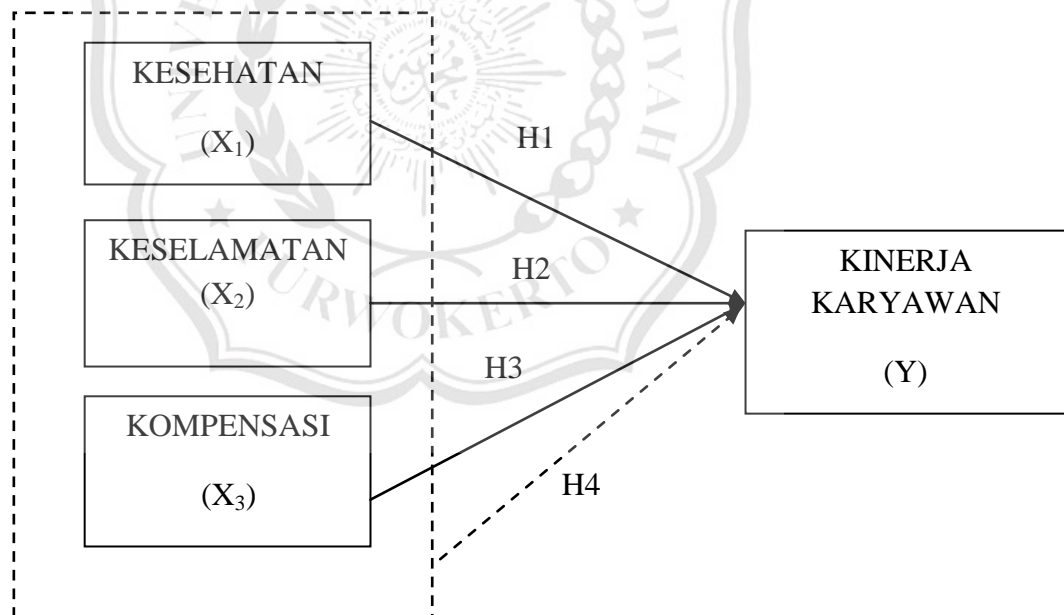
2. Pengaruh Keselamatan terhadap Kinerja Karyawan.

Keselamatan kerja menjadi faktor penting dalam melaksanakan pekerjaan untuk menciptakan perlindungan dan keamanan dari bahaya fisik, mental maupun emosional. Hal ini di dukung oleh penelitian Firmansyah at.al (2017), Montolalu at.al (2014), Kemala (2017), Muhamad (2017), Ilfani,dkk (2016), Sinyo (2015). Menyebutkan bahwa

terdapat pengaruh signifikan antara keselamatan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja, dalam sebuah perusahaan untuk dapat meningkatkan pemberian kompensasi yang adil dan layak kepada karyawan atas prestasi yang di capai. Hal ini di dukung oleh penelitian Fauzi (2014), Suwati (3013), Martinus (2016), Wijaya,dkk (2015), Afrizoni, Alwi (2017). Menyebutkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.



Keterangan :

_____ : secara parsial

----- : secara simultan

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

F. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori yang telah diuraikan maka hipotesis dalam penelitian adalah:

H1 : Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4 : Kesehatan, Keselamatan, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

