

## **BAB II**

### **TINJAUAN LITERATUR**

#### **2.1 Penelitian Terdahulu**

Penelitian oleh Rialmi dan Sasmita di PT Putra Abadi Jaya Mandiri (2023) menemukan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hanya memberikan kontribusi sebesar 2,7%. Namun, motivasi terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan dengan kontribusi sebesar 38,4%. Secara keseluruhan, kompensasi dan motivasi memberikan kontribusi sebesar 42,8% terhadap kinerja, sementara faktor lain mempengaruhi 57,2%. Meskipun begitu, hasil uji statistik menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara kompensasi dan motivasi secara bersamaan terhadap kinerja.

Penelitian oleh Pertiwi, Wediawati, dan Sanjaya (2022) di PT Sagatrade Murni Samarinda berfokus pada keselamatan kerja dan kesehatan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini menemukan bahwa keselamatan kerja memberikan kontribusi signifikan sebesar 0,296 terhadap kinerja karyawan. Artinya, setiap peningkatan satu unit dalam keselamatan kerja meningkatkan kinerja sebesar 0,296. Selain itu, kesehatan kerja juga berpengaruh dengan kontribusi sebesar 0,212. Secara bersamaan, keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan total kontribusi sebesar 6,056. Dari kedua variabel tersebut, keselamatan kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian oleh Ilham, Hardi, dan Ikhtiar (2022) di PLN ULP Panakukkang Makassar mengkaji pengaruh lingkungan kerja, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja dan kesehatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan,

namun keselamatan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan. Hasil ini menunjukkan pentingnya kondisi lingkungan kerja yang kondusif serta kebersihan fasilitas perusahaan dalam meningkatkan kinerja. Perusahaan juga disarankan untuk lebih memperhatikan kualitas air dan fasilitas kamar mandi, yang dapat berdampak langsung pada kesehatan dan produktivitas karyawan.

Penelitian oleh Nan Wangi, Bahiroh, dan Imron (2020) di PT Arwana Citra Mulia Tbk meneliti pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja serta beban kerja tidak memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja juga tidak berdampak negatif terhadap kinerja. Namun, lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan, menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang lebih baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian oleh Poluakan, Runtuwene, dan Sambul (2019) di PT PLN (Persero) UP3 Manado membahas pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana kompensasi yang diberikan sesuai dengan harapan pegawai, dan kinerja mereka memenuhi standar yang diinginkan perusahaan. Analisis regresi sederhana menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara kompensasi dan kinerja pegawai. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan, semakin tinggi pula kinerja pegawai, baik dari aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, ketelitian, dan tanggung jawab.

Tabel 2.1  
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis	Judul Penelitian	Nama Jurnal	Hasil Utama
1.	Rialmi, Z. & Sasmita, S. (2021)	Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Putra Abadi Jaya Mandiri	Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora	Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial, motivasi berpengaruh positif dan signifikan.
2.	Pertiwi, N., Wediawati, T., & Sanjaya, A. (2022)	Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sagatrade Murni Samarinda	Jurnal Pendidikan, Sains Sosial, dan Agama	Keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.
3.	Ilham, N., Hardi, I., & Ikhtiar, M. (2022)	Pengaruh lingkungan kerja dan kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PLN ULP Panakukkang Makassar	Window of Public Health Journal	Lingkungan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan keselamatan kerja tidak berpengaruh signifikan.
4.	Nan Wangi, V. K., Bahiroh, E., & Imron, A. (2020)	Dampak kesehatan dan keselamatan kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan	Jurnal Manajemen Bisnis	Keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Poluakan, A. K., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. A. P. (2019)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Manado	Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)	Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi dan kinerja karyawan tergolong cukup tinggi, menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima sesuai dengan harapan dan karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan.

Sumber : Olahan Peneliti (2024)

## **2.2 Landasan Teori**

### **2.2.1 Kompensasi**

Memberikan kompensasi yang memadai akan memiliki dampak positif pada karyawan, karena penting diakui bahwa kompensasi adalah prioritas utama bagi banyak karyawan yang bekerja di perusahaan. Kompensasi bisa berbentuk uang ataupun fasilitas yang diberikan perusahaan pada karyawan. Menurut Hasibuan (2016:118) kompensasi adalah seluruh penghasilan yang berupa dana atau produk, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang diperoleh karyawan sebagai balasan atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi adalah penghargaan atau bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas semakin meningkat (Widodo, 2015:153).

Sedangkan menurut Nawawi (2017; 316) Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada pekerja yang telah berkontribusi dalam mencapai tujuan melalui aktivitas yang disebut bekerja. Kompensasi menjadi faktor krusial dalam manajemen sumber daya manusia. Kebijakan SDM seringkali dipengaruhi oleh pertimbangan terkait kompensasi karyawan. Besar kecilnya kompensasi karyawan sangat terkait dengan pendidikan, jabatan, dan lama kerja. Oleh karena itu, penentuan kompensasi karyawan sebaiknya berdasarkan pada evaluasi kinerja, kondisi karyawan, pendidikan, jabatan, dan masa kerja. Banyak contoh di mana SDM berkualitas meninggalkan organisasi karena sistem kompensasi yang kurang menarik, sehingga tujuan kompensasi tidak hanya untuk merekrut, tetapi juga untuk mempertahankan SDM yang berkualitas.

### **2.2.2 Tujuan Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2016;121) tujuan kompensasi adalah :

1. Ikatan kerja sama, melalui kompensasi, terbentuklah hubungan kerja formal antara majikan dan karyawan. Karyawan diharapkan menjalankan tugas mereka dengan baik, sementara majikan berkewajiban untuk memberikan kompensasi sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat.
2. Kepuasan kerja, melalui kompensasi jasa, karyawan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial, dan ego mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja dari posisi mereka.
3. Pengadaan efektif, jika kompensasi dinaikkan secara signifikan, akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang berkualifikasi tinggi ke dalam perusahaan.
4. Motivasi, motivasi adalah faktor yang mendorong individu untuk melakukan tindakan tertentu, sering kali dianggap sebagai pendorong perilaku. Motivasi dalam konteks pekerjaan sangat krusial karena berdampak langsung pada kinerja perusahaan. Ketika karyawan tidak termotivasi untuk bekerja sama demi keberhasilan perusahaan, tujuan organisasi dapat sulit dicapai.
5. Stabilitas karyawan, dengan menerapkan program kompensasi yang adil, wajar, dan kompetitif berdasarkan prinsip-prinsip eksternal yang konsisten, stabilitas karyawan dapat lebih terjamin karena tingkat pergantian yang rendah.
6. Disiplin, dengan memberikan kompensasi yang besar, tingkat disiplin karyawan akan meningkat. Mereka akan lebih menyadari dan patuh terhadap peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh serikat buruh, dengan menerapkan program kompensasi yang efektif, dampak dari serikat buruh dapat diminimalisir dan karyawan dapat fokus pada tugas mereka.
8. Pengaruh pemerintah, apabila program kompensasi mematuhi peraturan perburuhan yang berlaku, seperti batasan upah minimum, campur tangan pemerintah dapat dihindari.

### 2.2.3 Macam-Macam Kompensasi

Kompensasi merupakan cara perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawan karyawannya untuk pertumbuhan perusahaan. Setiap perusahaan memiliki suatu sistem kompensasi yang berbeda-beda sesuai dengan visi, misi, dan tujuannya. Menurut Simamora, (2016;30) kompensasi terdiri dari:

1. Kompensasi Finansial
  - a. Kompensasi Langsung
    - 1) Gaji dan upah (*Base Pay*) adalah komponen pembayaran pokok.
    - 2) Bayaran kinerja (*Merit Pay*) merupakan kompensasi atas kinerja yang baik.
    - 3) Bayaran insentif (*Incentive Pay*) meliputi bonus, komisi, pembagian laba, pembagian keuntungan, dan saham.
    - 4) Bayaran tertunda (*Deferred Pay*) termasuk dalam program tabungan dan pembelian anuitas saham.
  - b. Kompensasi Tidak Langsung
    - 1) Program perlindungan mencakup asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, dan perlindungan tenaga kerja.

- 2) Kompensasi di luar jam kerja mencakup libur, hari libur nasional, cuti tahunan, dan cuti hamil.
- 3) Fasilitas termasuk kendaraan dinas, ruang kantor, dan tempat parkir.

## 2. Kompensasi Non finansial

Kompensasi non-finansial merujuk pada semua bentuk pengakuan yang diberikan oleh perusahaan dalam bentuk non-moneter atau bukan uang. Ini mencakup:

- a. Lingkungan kerja adalah semua faktor di sekitar pekerja yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kebersihan, pengaturan musik, pencahayaan, dan lainnya dalam menjalankan tugas mereka.
- b. Aspek pekerjaan meliputi pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, tugas yang menarik, dan tantangan yang terkait dengan pekerjaan.

### 2.2.4 Indikator Kompensasi

Menurut Zunaidah, Dkk (2020:9) Indikator kompensasi sebagai berikut :

1. Upah, Gaji adalah hak pekerja yang diperoleh dan dinyatakan dalam bentuk dana sebagai balasan dari pengusaha kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu kontrak kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk bantuan untuk pekerja dan keluarganya atas suatu tugas.
2. Insentif, insentif adalah penghargaan yang diberikan kepada karyawan secara langsung karena kinerjanya melebihi standar yang telah ditetapkan. Dengan asumsi bahwa uang dapat menjadi faktor motivasi yang efektif, karyawan yang produktif cenderung lebih memilih kompensasi berdasarkan hasil kerja mereka. Oleh karena itu, penting untuk memiliki kemampuan dalam menetapkan standar yang sesuai.

3. Tunjangan, tunjangan merujuk pada berbagai tambahan manfaat yang diberikan kepada pekerja atau karyawan, seperti penggunaan kendaraan perusahaan, makan siang gratis, bunga pinjaman rendah atau tanpa bunga, layanan kesehatan, bantuan liburan, dan program pembelian saham.
4. Fasilitas, fasilitas kerja mencakup semua yang ada di dalam perusahaan yang digunakan atau dinikmati oleh karyawan, baik langsung terkait dengan pekerjaan maupun untuk mendukung kelancaran kerja. Penting bagi perusahaan untuk menyediakan fasilitas yang menyenangkan bagi karyawan, seperti tempat ibadah dan lainnya. Ketika perusahaan mampu menyediakan fasilitas ini, hal ini dapat meningkatkan semangat dan kepuasan kerja karyawan serta meningkatkan produktivitas mereka.

#### **2.2.5 Keselamatan Kerja**

Menurut Widodo (2015:240) menjelaskan keselamatan kerja adalah suatu kondisi yang mencegah terjadinya kesalahan dan kerusakan yang disebabkan oleh para pekerja/karyawan. Aspek-aspek yang termasuk dalam definisi keselamatan mencakup faktor-faktor yang berkaitan dengan cedera akibat stres berulang serta kekerasan di tempat kerja dan di lingkungan rumah tangga.

Menurut Gunawan dan Waluyo (2015:23), Keselamatan Kerja (safety) adalah upaya manusia untuk mencegah terjadinya insiden atau kejadian yang dapat merugikan perusahaan, tenaga kerja, masyarakat, serta lingkungan alam.

#### **2.2.6 Indikator Keselamatan Kerja**

Menurut Sama'mur (2015:07), terdapat empat indikator yang memengaruhi keselamatan kerja, dan indikator-indikator ini perlu menjadi perhatian perusahaan dalam mempekerjakan karyawannya, adalah:

1. Alat-alat perlindungan kerja
2. Ruang kerja yang aman
3. Penggunaan peralatan kerja
4. Petunjuk kerja yang jelas

### **2.2.7 Kesehatan Kerja**

Menurut Gunawan dan Waluyo (2015:13), kesehatan kerja adalah usaha untuk mencegah penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan yang terjadi selama operasi normal. Mencegah masalah kesehatan yang timbul akibat kondisi kerja, melindungi pekerja dari risiko pekerjaan yang merugikan kesehatan, serta menempatkan dan menjaga pekerja dalam lingkungan kerja yang sesuai dengan kemampuan fisiologis dan psikologis mereka, adalah upaya untuk menyesuaikan pekerjaan dengan manusia dan manusia dengan pekerjaannya. Kesehatan karyawan yang buruk cenderung menyebabkan tingkat ketidakhadiran yang tinggi dan produktivitas yang rendah.

### **2.2.8 Indikator Kesehatan Kerja**

Menurut Sama'mur (2015:08), ada 4 indikator yang mempengaruhi Kesehatan Kerja, dimana indikator-indikator tersebut harus menjadi perhatian utama perusahaan dalam mempekerjakan karyawannya. Berikut adalah indikator-indikator tersebut:

1. Persediaan alat-alat K3
2. Ruang kerja yang sehat dan bersih
3. Penghijauan
4. Pembersihan area kerja

### **2.2.9 Kinerja**

Menurut Sinambela (2017:481) kinerja adalah hasil dari usaha yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam sebuah organisasi, untuk mencapai tujuan organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, dan sesuai dengan standar etika dan moral. Dengan mempertimbangkan pendapat-pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai individu melalui perilaku kerja dalam melaksanakan tugas, dengan tujuan untuk mencapai sasaran organisasi secara sah, sesuai hukum, dan berdasarkan moral.

Kinerja juga mencerminkan tingkat pencapaian dalam pelaksanaan kegiatan atau program kebijakan untuk mencapai sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi. Menurut Widodo, (2015:133) kinerja dipengaruhi oleh kualitas dan kemampuan karyawan, yang mencakup faktor-faktor seperti pendidikan atau pelatihan, etos kerja, motivasi, sikap mental, dan kondisi fisik karyawan.

1. Fasilitas pendukung meliputi aspek-aspek yang terkait dengan lingkungan kerja seperti keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, dan teknologi, serta hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan, termasuk upah/gaji, jaminan sosial, dan keselamatan kerja.
2. Fasilitas tambahan mencakup faktor-faktor terkait kebijakan pemerintah dan hubungan antara manajemen dan industri.

### **2.2.10 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Robbins dalam Silaen, N. R., Dkk (2021:6), ada enam indikator untuk menilai kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas kerja, diukur berdasarkan sejauh mana kesesuaian antara tugas yang diberikan dengan kemampuan dan keahlian karyawan, serta pandangan karyawan terhadap mutu hasil pekerjaan mereka.
2. Kuantitas kerja, jumlah pekerjaan yang dilaporkan dalam satuan dan periode waktu tertentu adalah total hasil yang dihasilkan, yang dinyatakan dalam jumlahnya.
3. Ketepatan waktu, menyelesaikan tugas tepat waktu dan mengoptimalkan penggunaan waktu untuk kegiatan lain.
4. Efektifitas, meningkatkan hasil dari setiap unit dengan mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya organisasi seperti tenaga kerja, keuangan, dan bahan baku yang ada.
5. Komitmen, komitmen adalah tingkat di mana seorang karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya terhadap organisasi atau perusahaan.

### **2.3 Hubungan Antar Variabel dan Hipotesis**

#### **2.3.1 Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja**

Menurut Kasmir (2016:225) kinerja karyawan memiliki hubungan dengan pemberian kompensasi. Artinya jika perusahaan memberikan kompensasi secara layak dan wajar maka akan meningkatkan kinerja. Akibat dari ketidakpuasan karyawan dalam menerima kompensasi akan bisa mengurangi kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Poluakan, A. K., dkk (2019), yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.3.2 Hubungan Keselamatan Kerja Dengan Kinerja**

Menurut Hasibuan (2016:77) perusahaan dengan tingkat keselamatan kerja yang baik cenderung menghasilkan kinerja yang tinggi, sementara perusahaan dengan keselamatan kerja yang rendah akan mengalami penurunan kinerja. Ini menunjukkan bahwa keselamatan kerja adalah faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Karyawan yang memperhatikan keselamatan kerja akan menunjukkan peningkatan kinerja. Penelitian oleh Pertiwi, N., dkk (2022) mendukung hal ini, dengan menunjukkan bahwa keselamatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.3.3 Hubungan Kesehatan Kerja Dengan Kinerja**

Menurut Suma'mur (2015:74) menerangkan bahwa program kesehatan kerja seperti Medical Check Up setiap bulan, penilaian risiko kesehatan secara Online, program penurunan berat badan, pemeriksaan biometrik (mengukur tekanan darah, berat badan, tinggi badan, indeks massa tubuh), kelas fitness, reimburse untuk biaya keanggotaan gym, program penyuluhan mengenai bahaya rokok, suntik flu, pencegahan penyakit kronis, pembinaan kesehatan dan gaya hidup kesehatan kerja berguna untuk mewujudkan tenaga kerja sehat, dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja. Sejalan dengan penelitian milik Ilham, N., Dkk (2022) kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

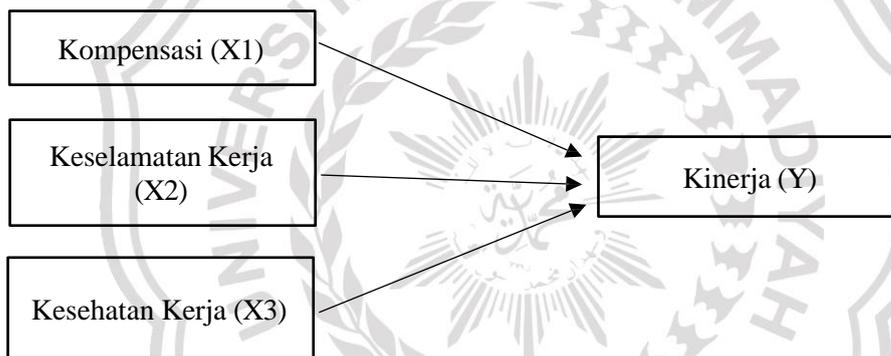
### **2.3.4 Hipotesis**

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian yang telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Berdasarkan dasar teori dan penelitian sebelumnya, peneliti kemudian akan mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan paralon.
2. Diduga Keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan paralon.
3. Diduga Kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan paralon.

#### 2.4 Kerangka Penelitian

Kerangka berpikir yang digunakan dalam penelitian ini dibangun berdasarkan teori-teori yang telah dijelaskan sebelumnya. Untuk mempermudah pemahaman mengenai kerangka berpikir yang digunakan, dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian  
Sumber : Olahan Peneliti (2024)

Keterangan :



= Pengaruh variabel X terhadap variabel Y