

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

Motivation Hygiene Theory teori yang diciptakan oleh Frederick Herzberg. *Motivation Hygiene* disebut sebagai motivator hygiene, atau faktor intrinsik-ekstrinsik. Ada dua kesimpulan dari penelitian Herzberg tentang teorinya. Pertama, ada kondisi ekstrinsik dalam konteks pekerjaan yang menyebabkan ketidakpuasan karyawan jika tidak kondisi ini terpenuhi, pegawai tidak perlu dimotivasi oleh hasilnya. Kondisi ini disebut faktor *hygiene* karena diperlukan untuk mempertahankan tingkat ketidakpuasan minimal dalam hal-hal seperti gaji, tunjangan, keselamatan kerja, lingkungan kerja, posisi, kebijakan perusahaan, dan kualitas pengawasan teknis. Kedua, jika ada kondisi intrinsik pekerja, itu akan meningkatkan motivasi untuk kinerja yang baik di tempat kerja. Jika hal ini tidak terpenuhi, pekerjaan tidak menunjukkan kepuasan yang tinggi. Kepuasan atau motivasi mencakup pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, tugas pekerjaan itu sendiri, dan peluang pertumbuhan.

Berikut ini adalah factor dari motivasi dan *hygiene* Andjarwati (2015) dalam teori Herzberg:

1. Faktor motivasi terdiri dari:
 - Prestasi
 - Penghargaan
 - Pekerjaan
 - Tanggung jawab
 - Kenaikan pangkat
 - Pengembangan
2. Faktor *hygiene* terdiri dari:
 - Kebijakan perusahaan
 - Pengawasan
 - Kondisi kerja

- Hubungan dengan yang lain
- Gaji
- Status
- Keamanan kerja
- Kehidupan pribadi

Berdasarkan dari factor yang dikemukakan oleh Andjarwati (2015) dalam teori Herzberg, asumsi dasar penelitian ini bahwa terdapat hubungan antara teori Herzberg dan variable independent dan variable dependent. Tempat kerja yang nyaman, aman, dan memuaskan mampu menumbuhkan semangat kepuasan dan kinerja karyawan, Menurut Andjarwati (2015) berdasarkan teori Herzberg bahwa lingkungan kerja dianggap tidak kondusif ketika mengurangi motivasi pegawai saat bekerja dan mengakibatkan pengurangan tingkat kinerja karyawan. Kemudian, ketika factor dari lingkungan kerja bagus, mengakibatkan peningkatan pegawai saat bekerja, sehingga bisa membentuk kinerja karyawan optimal.

Kemudian keselamatan kerja juga termasuk dalam factor ekstrinsik (*hygiene*) dalam teori Herzberg. Keamanan dalam teori Herzberg ini dapat menjadikan keselamatan bagi karyawan saat bekerja. Keselamatan kerja ini dapat membuat karyawan akan merasa puas karena keselamatan kerja yang diberikan oleh perusahaan terjamin saat bekerja. Dengan keselamatan yang terjamin dapat meningkatkan kepuasan karyawan saat bekerja sehingga dapat mempengaruhi hasil kinerja karyawan secara optimal.

Kompensasi termasuk factor ekstrinsik (*hygiene*) kompensasi tidak dapat membatu memotivasi karyawan secara langsung, jika tidak memadai kompensasi yang diberikan maka akan terjadi ketidakpuasan karyawan dan dapat menurunkan kinerja karyawan. Menurut Talashina & Ngatno (2020) bahwa teori *Motivation Hygiene* Herzberg ini mendukung gagasan bahwa kompensasi dapat berdampak pada kinerja pekerja. Menurutnya, bahwa kompensasi yang memadai akan memberikan dampak positif kepuasan karyawan, dan ini akan berdampak pada hasil kinerja karyawan. Hal tersebut dapat menjelaskan mekanisme penyaluran kompensasi dengan tepat dapat memberi dampak kepuasan kerja yang nantinya akan membawa dampak terhadap kinerja karyawan.

2.1.1 Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2017) menggambarkan lingkungan kerja yang merupakan kumpulan lengkap bahan, mesin, serta ruang kerja di mana diperlukan untuk bekerja, bersama dengan pengaturan dan protokol yang digunakan untuk tugas individu dan kolaboratif. Lingkungan kerja yang bersifat non-fiisk menurut Sedarmayanti (2017) adalah mencakup semua kondisi yang timbul dalam berlangsungnya pertukaran kerja, terkait interaksi dengan atasan dan kolega, dan bawahan. Menurut Sudaryo *et al* (2018) lingkungan kerja fisik merujuk pada situasi di tempat kerja dengan kata lain ruang kerja mempunyai dampak terhadap cara pegawai melaksanakan tugasnya diperlukan untuk memenuhi tujuan yang spesifik, baik secara langsung atau tidak langsung.

Mengacu pada pernyataan di atas, komponen fisik dan non fisik yang mempengaruhi langsung staf disebut dengan “lingkungan kerja”. Lingkungan tempat pekerja bekerja akan mempengaruhi seberapa sukses mereka melaksanakan tanggung jawab yang diberikan.

1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sudaryo *et al* (2018), terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kondisi lingkungan kerja fisik.

a. Suhu

Toleransi setiap orang terhadap suhu sangat bervariasi, penting bagi pekerja untuk berada di lingkungan di mana setiap orang dapat produktif secara produktif.

b. Kebisingan

Tentatifnya, informasi tentang suara dalam penelitian menyarankan bahwa memiliki suara yang stabil atau dapat diprediksi sering kali tidak berdampak buruk pada produktivitas karyawan. Namun, kebisingan yang tidak menentu dapat mengganggu dan berdampak buruk pada konsentrasi pekerja.

c. Penerangan

Ketegangan mata dapat terjadi saat bekerja di area yang penerangannya buruk atau suram. Jumlah sinar yang tepat dapat

memudahkan pekerja melakukan hal ini. Tingkat cahaya yang tepat juga bergantung pada usia karyawan.

d. Mutu Oksigen

Dampak buruk dari menghirup udara yang terkontaminasi terhadap kesehatan pekerja tidak dapat diabaikan. Kesehatan pribadi pekerja mungkin terancam oleh polusi udara di tempat kerja. Kemarahan, keputusasaan, kelelahan, sakit kepala, dan mata lelah semuanya bisa disebabkan oleh oksigen yang terkontaminasi.

e. Dimensi Ruang Kerja

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kualitas ruang kerja. Mobilitas karyawan terhambat karena sempitnya area kerja sehingga dapat mengakibatkan menurunnya performa kerja.

f. Struktur ruang kerja

Ruang kerja merujuk pada luas ruang yang ditetapkan untuk setiap anggota tim kerja sedangkan pengaturan menunjukkan pemisahan antara individu dan fasilitas. Interaksi sosial di tempat kerja sangat dipengaruhi oleh tata letaknya. Karena individu lebih cenderung untuk terlibat dengan orang lain yang secara fisik dekat dengan mereka, tempat kerja seorang karyawan juga dapat berdampak pada pengetahuan yang ingin mereka pelajari.

g. Privasi

Dinding, partisi, dan hambatan fisik lainnya mempengaruhi privasi. Mayoritas pekerja menginginkan lebih banyak privasi di tempat kerja, khususnya dalam peran manajerial di mana prestise dikaitkan dengan privasi. Meskipun demikian, sebagian besar karyawan juga menginginkan kemungkinan untuk berinteraksi dengan sesama kolega di tempat kerja mereka, yang dibatasi oleh peraturan privasi yang ketat. Banyak orang menginginkan privasi karena fakta bahwa isolasi mengurangi gangguan, yang khususnya menjadi masalah bagi mereka yang melakukan aktivitas rumit.

2. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

Sedarmayanti (2017) menyebutkan sejumlah variabel mana yang mungkin menentukan keadaan kondisi kerja yang tidak bersifat fisik, seperti berikut ini:

a. Hubungan kerja yang kuat

Dalam lingkungan organisasi, ikatan sosial yang harmonis antara pemimpin dan kehadiran rekan kerja memiliki nilai yang sangat penting untuk lingkungan kerja yang produktif.

b. Kesempatan Untuk Maju Kemampuan atau

Salah satu aspek terpenting di tempat kerja adalah peluang promosi. Elemen ini berkaitan dengan kebutuhan pekerja akan pengakuan.

c. Keamanan Dalam Pekerjaan

Keamanan dalam pekerjaan adalah ketika karyawan dijamin aman saat bekerja, seperti aman dari situasi yang berbahaya dan dilayani dengan adil. Dengan terpenuhinya standar keamanan tersebut maka setiap pekerja akan mendapatkan kenyamanan selama bekerja.

3. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sudaryo *et al* (2018), berikut ini adalah beberapa indikator lingkungan kerja fisik:

a. Penerangan

Semangat kerja karyawan akan meningkat karena penyelesaian pekerjaan lebih cepat, berkurangnya ketegangan mata akibat cahaya terang, dan berkurangnya kesalahan karena penerangan yang cukup. Untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik maka penanganannya harus dilakukan dengan baik. Pegawai yang memiliki penerangan yang baik dapat melihat dengan jelas, cepat, dan menyenangkan.

b. Perwarnaan

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh warna; namun, komposisi warna juga harus dipertimbangkan karena perpaduan yang tepat dapat menarik perhatian. Akibatnya, hal ini akan mempengaruhi pekerja secara langsung dan memotivasi mereka untuk menyelesaikan tugas tersebut dan kewajiban yang diberikan kepada pegawai, sehingga membangkitkan semangat produktivitas. Warna juga memperbaiki lingkungan di dalamnya. Warna tidak hanya dapat memengaruhi penerangan ruangan,

tetapi juga dapat memengaruhi perasaan orang yang berada di sana dan membuat ruangan terlihat lebih baik. Kualitas warna memiliki kekuatan untuk membangkitkan emosi yang kuat, seperti senang atau jijik. Pemilihan warna yang tepat untuk peralatan dan dinding ruangan dapat mengurangi silau, menciptakan ruang kerja yang damai, dan menciptakan suasana yang menyenangkan.

c. Kebersihan

Menjaga tempat kerja tetap rapi dapat berkontribusi terhadap kesejahteraan pekerja. Karyawan akan lebih mampu berfungsi pada puncaknya dan memberikan hasil terbaik ketika lingkungan mereka tertib dan tenang.

d. Sirkulasi Udara

Bahan kimia yang baik terdapat di udara segar dan menyenangkan dengan suhu dan kelembapan ideal, sehingga memudahkan pernapasan dan membuat pekerja merasa segar.

e. Kebisingan Suara

Tujuan pengelolaan dan pengaturan suara bising di lingkungan kerja adalah untuk menjaga kepekaan karyawan terhadap suara. Orang yang lelah, jengkel, dan tidak bisa berkonsentrasi mungkin semua disebabkan oleh kebisingan yang menurunkan produktivitas. Memutar musik yang sesuai dengan yang cocok dengan pekerjaan untuk meningkatkan gairah dan mengurangi stres dan kelelahan.

f. Keamanan

Pegawai akan merasa lebih tenang saat bekerja jika ada fasilitas yang memungkinkan keamanan barang dan lingkungan kerja.

4. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Parameter kondisi kerja dengan karakteristik non-fisik terdiri dari berbagai ukuran, menurut Sedarmayanti (2017), yaitu sebagai berikut:

a. Perhatian dan dukungan kepemimpinan

Indikator ini menunjukkan perhatian dan kepedulian pimpinan terhadap karyawannya saat bekerja. Pemimpin memberikan dukungan

kepada karyawannya dalam menyelesaikan tugas serta mencapai tujuan karyawan.

b. Kerjasama antar kelompok

Kerjasama antar kelompok membuat pekerjaan jauh lebih mudah dan cepat.

c. Kelancaran komunikasi

Sejauh mana anggota staf berpikir bahwa pimpinan dan rekan kerja berkomunikasi dengan baik, jujur, dan mudah.

2.1.2 Keselamatan Kerja

Kartikasari & Swasto (2017) mengklaim bahwa keselamatan kerja adalah ketika seseorang berada dalam lingkungan yang aman dan menyenangkan di tempat kerja. Menurut June & Siagian (2020) keselamatan kerja adalah ketika seseorang mengalami bahaya ketika mereka sedang bekerja. Apabila terjadi insiden kecelakaan di tempat kerja, karyawan dapat mengajukan cuti karena mengobati luka atau karena mereka dapat bekerja tetapi tidak melakukan pekerjaan mereka secara optimal. Kinerja karyawan akan memengaruhi kinerja perusahaan, dan kinerja karyawan juga akan menurun jika keselamatan mereka tidak terjamin. Menurut Achmad *et al* dalam (Mangkunegara, 2013) keselamatan kerja adalah upaya menghindari penyakit atau bahaya terhadap pekerja, mencakup pengawasan orang, peralatan, perlengkapan, dan proses di tempat kerja.

Berdasarkan uraian di atas, keadaan seorang pekerja dalam menjalankan tugas yang dapat membahayakan keselamatan fisiknya dianggap sebagai keadaan keselamatan kerjanya. Upaya menghindari kecelakaan kerja, dalam hal ini perusahaan harus memperhatikan aspek-aspek keamanan bagi para karyawan untuk selalu memberikan kontribusi positif dalam melakukan pekerjaan. Dengan terjaminnya keselamatan karyawan, dapat memberikan kinerja karyawan dengan baik.

1. Faktor Keselamatan Kerja

Menurut Rambe & Susilawati (2023) bahwa sejumlah variabel, termasuk berikut ini, berkontribusi terhadap kecelakaan kerja di kalangan pekerja:

a. Faktor Pekerja (manusia)

Faktor ini terjadi karena adanya kelalaian yang disebabkan oleh manusia karena kurangnya konsentrasi dan hati-hati dalam melakukan pekerjaan. Akibatnya kurangnya konsentrasi dan hati-hati dalam bekerja dapat menyebabkan kecelakaan dalam bekerja.

b. Faktor Lingkungan

Elemen ini muncul sebagai akibat dari kurangnya pengetahuan tentang keselamatan dan lingkungan kerja yang berbahaya.

c. Faktor Pekerjaan

Kurangnya pengawasan terhadap perilaku berisiko karyawan dan kesenjangan manajerial dalam penyediaan fasilitas yang aman. Perilaku tidak aman ini disebabkan oleh jumlah personel K3 yang terbatas di proyek dan luasnya pengawasan yang dapat diberikan.

2. Indikator Keselamatan Kerja

Berikut adalah beberapa indikator tentang keselamatan kerja menurut Achmad *et al* dalam (Mangkunegara, 2013) sebagai berikut:

a. Pemakaian Peralatan Kerja atau Alat Pelindung Diri

Konteks ini karyawan menggunakan perlengkapan APD untuk melindungi diri dalam bahaya saat sedang menjalankan pekerjaan.

b. Beban kerja

Beban kerja ini diukur seberapa besar pekerjaan yang sedang dilakukan oleh karyawan. Indikator beban kerja ini untuk memastikan tingkat kemampuan dan kapasitas dalam melaksanakan pekerjaan.

c. Peraturan keselamatan kerja

Peraturan keselamatan kerja harus dibuat oleh perusahaan untuk meminimalisir kecelakaan kerja pada karyawan. Hormati pedoman yang ditetapkan untuk menjaga karyawan dari bahaya.

d. Komunikasi dan Dukungan

Melakukan percakapan yang efektif dari pihak perusahaan kepada karyawan untuk lebih terbuka dalam berkomunikasi, serta memberikan dukungan yang kuat untuk selalu menerapkan keselamatan diri saat sedang bekerja.

e. Pelatihan dan Keselamatan Kerja

Perusahaan menjalankan pelatihan yang dibuat oleh perusahaan untuk mengetahui cara penanggulangan apabila sedang terjadi kecelakaan kerja yang tidak dapat dihindarkan.

2.1.3 Kompensasi

Penyampaian Hasibuan (2019), kompensasi menjelaskan jumlah uang diberikan langsung maupun tidak langsung bagi anggota staf baik sebagai gantiannya layanan telah ditawarkan kepada perusahaan. Menurut Abarca (2021), kompensasi adalah penghargaan atau remunerasi finansial dan nonfinansial yang diberikan kepada pekerja dengan cara yang adil dan masuk akal sebagai imbalan atas upaya mereka dalam membantu organisasi mencapai tujuannya. Kompensasi, menurut Dwianto *et al* (2019), adalah ketidakseimbangan atau pembayaran yang dilakukan oleh suatu organisasi kepada anggota stafnya sebagai imbalan atas upaya dan pertimbangan mereka terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Penyampaian Mathis dan Jackson (2009) kompensasi merujuk pada diberikannya balasan perusahaan bagi pegawai mengenai tugas dan kewajiban karyawan untuk perusahaan. Imbalan ini dapat berupa gaji/upah, tunjangan, dan penghargaan. Mathis dan Jackson (2009) menyatakan bahwa karyawan yang memilih bekerja di suatu perusahaan, kompensasi menjadi pertimbangan atau prioritas jika dibandingkan dengan perusahaan lain.

1. Faktor-faktor Kompensasi

Menurut Hasibuan (2020) faktor-faktor kompensasi adalah seperti yang dijelaskan:

a. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja.

Skenario berikut menjelaskan jumlah gaji akan relatif lebih rendah jika tawaran pekerjaan lebih tinggi dari tawaran yang tersedia, dan jumlah kompensasi akan relatif lebih tinggi jika tawaran pekerjaan lebih tinggi dari tawaran yang tersedia.

b. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

Jika perusahaan atau organisasi dapat mempersiapkan dan menyediakan ketenangan yang baik dalam situasi ini, maka tingkat kinerja akan meningkat. Namun, jika perusahaan atau organisasi hanya bersedia

memberikan kompensasi yang buruk, maka tingkat kinerja tersebut akan menurun.

c. Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan

Pekerja akan mendapat gaji lebih besar jika produktif dalam bekerja, dan gaji lebih kecil jika tidak produktif.

d. Biaya Hidup

Jika biaya hidup tinggi di suatu tempat, maka kompensasi yang karyawan dapatkan akan lebih rendah.

e. Kondisi Perekonomian Nasional

Ini adalah salah satu alasan mengapa bisnis dapat memberikan penggajian yang luar biasa atau rendah kepada karyawannya. Ketika ekonomi tumbuh, penggajian yang diberikan akan lebih tinggi, tetapi ketika ekonomi merosot, kompensasi yang diberikan akan lebih rendah.

2. Indikator Kompensasi

Menurut Mathis dan Jackson (2002) ada 6 jenis indikator kompensasi, yaitu:

a. Gaji/Upah

Ketidakeimbangan gaji seorang karyawan dibandingkan dengan tenaga kerjanya disebut gaji.

b. Bonus

Ini adalah jenis remunerasi yang melampaui gaji atau upah yang mungkin diberikan oleh suatu bisnis, bergantung pada kinerja karyawan atau secara keseluruhan.

c. Insentif

Pembayaran tambahan yang diterima karyawan dalam untuk mencapai motivasi dalam bekerja. Insentif biasanya pencapaian target secara individu.

d. Tunjangan Kesehatan

Tunjangan yang diterima oleh karyawan dari perusahaan untuk menjaga karyawan saat sedang sakit.

e. Uang Cuti

Memberikan uang saat karyawan sedang cuti. Biasanya besarnya uang cuti ini sesuai dengan gaji pokok sehari.

f. Uang pensiun

Uang pension ini dibentuk oleh perusahaan dan karyawan untuk memberikan Tabungan kepada karyawan disaat karyawan sudah mulai tidak bekerja.

2.1.4 Kinerja Karyawan

Malika & Irfani (2022) salah satu cara perusahaan dapat mencapai tujuan dan targetnya adalah dengan mengoptimalkan kontribusi semua karyawan. Widodo & Yandi (2022) kinerja adalah tingkat keberhasilan seorang karyawan berhasil dalam bidang pekerjaannya atau menghasilkan hasil dalam pekerjaannya, yang tercermin langsung secara kuantitatif dan kualitatif dalam kinerja yang diberikan, tergantung pada standar yang diterapkan pada pekerjaan tersebut. Shinta & Siagian (2020) bahwa kinerja seorang karyawan dinilai berdasarkan pekerjaannya baik individual maupun kolektif dalam perusahaan agar mampu menyelesaikan tanggung jawab utama yang berlaku dalam organisasi. Kinerja didefinisikan oleh Mathis dan Jackson (2009) kinerja karyawan adalah sebagai ukuran multidimensional dari perilaku nyata di tempat kerja.

Menurut definisi yang diberikan di atas, kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil dari upaya yang dilaksanakan oleh para pekerja saat melakukan pekerjaan yang diberikan kepada para tenaga kerja. Biasanya, tugas-tugas ini dapat dievaluasi berdasarkan jumlah, kualitas, ketepatan waktu, efisiensi, dan sikap. Hasil kinerja berkualitas positif bagi bisnis akan datang dari karyawan yang berkinerja baik.

1. Faktor Kinerja Karyawan

Berikut adalah factor kinerja karyawan menurut Fahmi (2021) sebagai berikut:

a. Gaya Kepemimpinan

Pendekatan seseorang dalam bertindak sebagai pemimpin ditentukan oleh standar perilaku yang mereka junjung ketika mencoba mempengaruhi tindakan orang lain.

b. Kepuasan Kerja

Setiap karyawan yang bekerja harus merasakan kepuasan dengan pekerjaannya, karena ini dapat berdampak pada peningkatan hasil kinerja karyawan.

c. Motivasi Kerja

Motivasi akan mendorong karyawan untuk melakukan suatu tindakan tertentu guna memuaskan keinginannya.

d. Budaya Organisasi

Cita-cita yang dijunjung tinggi oleh semua anggota organisasi dan yang mempengaruhi sikap dan perilaku mereka dapat digunakan untuk mendefinisikan budaya organisasi.

2. Indikator Kinerja Karyawan

Metrik kinerja karyawan oleh Mathis dan Jackson (2009) khususnya jumlah, kualitas, dan waktu pekerjaan, serta kerjasama rekan-rekan.

a. Kualitas kerja

Untuk bersaing, dunia usaha (manufaktur dan jasa) perlu menyediakan barang-barang terbaik. Meningkatkan dukungan pelanggan terhadap pekerjaan berkualitas tinggi dan daya beli perusahaan akan membantu bisnis mencapai tujuannya secara lebih berkelanjutan.

b. Kuantitas kerja

Volume produksi akan menentukan potensi perusahaan untuk menguasai pasar dengan menyediakan jumlah barang terbanyak. Korporasi diharapkan mampu memberikan gambaran yang baik untuk menentukan kemampuan organisasi tentang posisi barangnya di pasar mengingat volume pekerjaan yang dapat dilakukan.

c. Waktu kerja

Kemahiran suatu perusahaan dalam mengatur jadwal kerja yang dianggap metode yang paling produktif dan sukses di semua tingkatan

manajemen. Waktu kerja adalah suatu aspek yang memiliki signifikansi besar untuk menyelesaikan tugas yang ada.

d. Kerjasama

Untuk mencapai kerjasama yang sukses, dunia usaha harus mampu membangun semangat pekerjaan yang memperlihatkan sikap positif dengan berpegang pada dedikasi yang ketat dan keseragaman seluruh standar manajemen. Segala pegawai yang terlibat dalam entitas organisasi di mana dengan langsung atau tidak, mampu terjadi penumbuhan kepercayaan satu sama lain apabila terjalin kerjasama yang efektif.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Tahun	Variabel Penelitian		Teknik Analisis	Hasil Penelitian	Perbedaan
			Independent	Dependent			
1	Kristin Pangesti	2017	Lingkungan Kerja (X1) Keselamatan kerja (X2) Kompensasi (X3)	Kinerja karyawan (Y)	Jenis penelitian kuantitatif, dan Teknik analisis regresi linear berganda	Dalam konveksi "Bagas Jaya" Kabupaten Tulungagung, kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan baik parsial ataupun simultan oleh lingkungan kerja, keselamatan kerja, dan kompensasi.	<ul style="list-style-type: none"> • Tempat Penelitian tidak sama • Tahun penelitian yang berbeda. • Populasi 50 oarang. • Nonprobability sampling
2	Endang Sugiarti	2020	Lingkungan Kerja (X1) Kompensasi (X2)	Kinerja Karyawan	Jenis penelitian yang menggunakan teknik analisis regresi linear berganda secara kuantitatif.	Lingkungan kerja dan kompensasi berperan penting dalam memengaruhi hasil kerja karyawan secara signifikan.. Kedua faktor ini berpengaruh secara bersamaan.	<ul style="list-style-type: none"> • Tempat penelitian tidak sama. • Tahun berbeda • Perbedaan variable independent.
3	Valda Al Mubarak	2018	Keselamatan dan Kesehatan kerja (X1)	Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Keselamatan dan Kesehatan kerja (X1)	<ul style="list-style-type: none"> • Tempat penelitian yang berbeda.

			Kompensasi (X2) Disiplin kerja (X3)			Kompensasi (X2) Disiplin kerja (X3) memberikan dampak yang substansial terhadap kinerja para pegawai PT Krakatau Wajatama	<ul style="list-style-type: none"> • Populasi 367 orang. • Nonprobability sampling • Perbedaan variable independent
4	Siti Rahmi	2017	Lingkungan Kerja (X1) Kompensasi (X2)	Kinerja karyawan	Jenis penelitian Asosiatif Teknik analisis uji instrument, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.	Lingkungan kerja dan kompensasi memiliki dampak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.	<ul style="list-style-type: none"> • Tempat penelitian yang berbeda. • Populasi 126 karyawan. • Hanya dua variable independent • Perbedaan tahun
5	Vivi Herlina	2020	Kompensasi (X1), Lingkungan kerja (X2)	Kepuasan kerja (Y)	Jenis penelitian Kuantitatif, analisis regresi linear berganda	Kompensasi dan kondisi lingkungan kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Kayu Aro.	<ul style="list-style-type: none"> • Tempat penelitian yang berbeda • Tidak ada variable independent keselamatan kerja. • Tahun yang berbeda
6	Yuli Yantika Toni Herlambang Yusron Rozzaid	2018	Lingkungan kerja (X1) Etos kerja (X2) Disiplin kerja (X3)	Kinerja karyawan (Y)	Jenis penelitian kausal, Teknik analisis regresi linear berganda	Faktor-faktor lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Pemerintah Kabupaten Bondowoso.	<ul style="list-style-type: none"> • Tempat penelitian yang berbeda. • Perbedaan variable independent. • Populasi 51 karyawan. • <i>Non probability sampling</i> dengan pendekatan <i>accidental sampling</i>.
7	Rusdayanti	2017	Lingkungan kerja (X1) Keselamatan kerja (X2) Kompensasi	Kinerja karyawan (Y)	Kuantitatif, analisis deskriptif, uji validitas, uji reabilitas, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji hipotesis	lingkungan kerja, keselamatan kerja, dan kompensasi memberikan dampak yang substansial terhadap kinerja karyawan.	<ul style="list-style-type: none"> • Tempat penelitian berbeda. • Perbedaan tahun • Populasi 37 karyawan.
8	Sinar Ritonga, Tiara	2022	Kompensasi (X1)	Kinerja karyawan (Y)	Jenis penelitian kualitatif,	Kompensasi, kondisi lingkungan	<ul style="list-style-type: none"> • Tempat penelitian yang berbeda.

	Kristina Pasaribu, dan Eduard Simatupang		Lingkungan kerja (X2) Kesehatan dan Keselamatan kerja (K3) (X3)		teknik analisis uji hipotesis dan koefisien determinasi.	kerja, serta aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara individu maupun kolektif memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sinar Bintang Mandiri Medan.	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independent berbeda. \ • Populasi 74 karyawan.
9	Vida Rizqiyani	2023	Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (X1), Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2) Dan Kompensasi (X3)	Kinerja karyawan (Y)	Jenis penelitian Kuantitatif, analisis regresi linear berganda.	Kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Bekasi dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti keselamatan dan kesehatan kerja di lingkungan kerja yang tidak bersifat fisik. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki dampak yang tidak signifikan atau negatif.	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independent lingkungan kerja non fisik saja. • Tempat penelitian yang berbeda. • Non probabilitas dengan purpose sampling
10	Fino Trio Oktafianus	2019	Keselamatan dan kesehatan kerja (X1)	Kinerja karyawan (Y)	Jenis penelitian kuantitatif, dengan Teknik analisis regresi linear berganda, uji parsial, analisis korelasi, koefisien determinasi, uji validitas, uji reabilitas,	Keselamatan dan Kesehatan memberikan dampak yang substantial terhadap kinerja karyawan di PT. Adalas Agro Lestari.	<ul style="list-style-type: none"> • Tempat penelitian berbeda • Perbedaan variable independent

2.3. Kerangka Berpikir

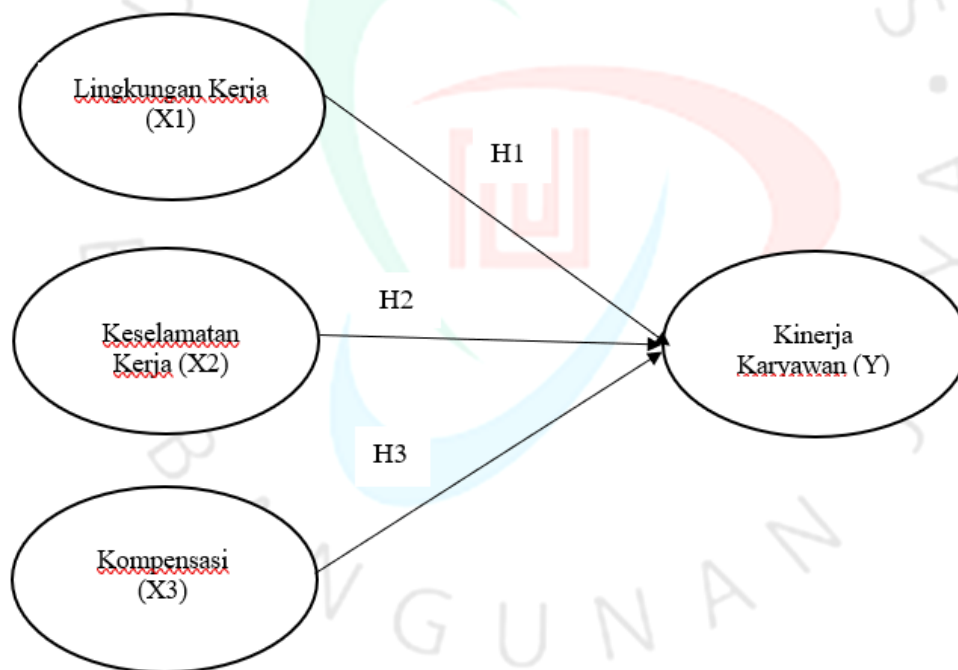
Syahputri *et al* (Sugiono, 2019) istilah "kerangka berpikir" mengacu pada model konseptual yang menggambarkan bagaimana suatu teori berinteraksi dengan fitur-fitur berbeda yang telah diidentifikasi. Kerangka berpikir merupakan landasan pemikiran yang memuat beberapa dari teori, fakta yang tersedia, observasi yang dilakukan oleh peneliti, dan kajian Pustaka yang memuat hasil dari berbagai penelitian. Hasil penelitian berdasarkan berbagai elemen tersebut menjadi dasar penulisan karya tulis ilmiah.

Permasalahan yang terjadi yaitu adanya ketidak seimbangan upah dan ketidak-konsistenan atasan, pemberian bonus yang tidak konsisten, dan pendistribusian bonus yang tidak merata. Pemberian upah dan bonus ini tidak selaras dengan pekerjaan atau beban yang karyawan tanggung. Beban stress yang ditanggung karyawan juga merupakan salah satu permasalahan yang dihadapi oleh karyawan. Tingkatan stress yang karyawan rasakan disebabkan oleh tuntutan dan tekanan kerja yang terlalu berlebihan. Tenggat waktu yang terbatas membuat para pekerja dibuat merasakan saat bekerja selalu merasakan cemas dalam melakukan pekerjaan, selalu terburu-buru sehingga membuat hasil dari output yang dikerjakan karyawan kurang maksimal. Adanya diskriminasi juga menjadi permasalahan yang terjadi di PT Chang Shin Reksa Jaya Garut. Meskipun perusahaan menyediakan alat pelindung diri (APD), karyawan tidak menggunakannya secara efektif. Ini merupakan contoh masalah budaya keselamatan kerja. Meskipun APD seperti penutup telinga, masker, dan sarung tangan tersedia, banyak karyawan cenderung tidak mengenakannya sama sekali. Ada sejumlah alasan untuk hal ini, seperti tidak mengetahui risiko yang terlibat, menganggap pekerjaan kerja tidak terlalu berbahaya, atau masalah kenyamanan. Ketidapatuhan ini dapat memiliki konsekuensi yang sangat serius, karena meningkatkan risiko kecelakaan dan cedera yang dapat mengancam keselamatan karyawan dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, pendidikan keselamatan yang lebih baik, kebijakan yang lebih tegas tentang penggunaan APD, dan budaya kerja yang mengutamakan keselamatan di setiap pekerjaan sangat penting.

Kristin Pangesti (2017) dalam konveksi "Bagas Jaya" Kabupaten Tulungagung, kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan baik parsial ataupun

simultan oleh lingkungan kerja, keselamatan kerja, dan kompensasi. Endang Sugiarti (2020) lingkungan kerja dan kompensasi memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Kedua faktor ini berpengaruh secara bersamaan. Valda Al Mubarak (2018) kinerja karyawan PT Krakatau Wajataman sangat dipengaruhi oleh keselamatan dan kesehatan kerja, kompensasi dan disiplin kerja. Lingkungan kerja, keselamatan kerja, dan kompensasi dapat mempengaruhi performa karyawan secara langsung, tetapi hanya faktor motivator yang dapat memotivasi karyawan secara langsung. Faktor hygiene hanya dapat mengurangi kepuasan karyawan tetapi tidak mempengaruhi kinerja secara langsung.

Berdasarkan fenomena, dan penelitian terdahulu, dan teori motivation hygiene maka dapat dibuat kerangka berpikir seperti yang berikut yang di bawah ini:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Sumber: Dibuat oleh Peneliti

2.4. Hipotesis

Berdasarkan dari gambar terkait kerangka berpikir. Berdasarkan uraian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kerangka awal pengembangan hipotesis yang akan diajukan adalah sebagai berikut:

2.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan mungkin dipengaruhi oleh area bekerja. Pramita *et al* (2020) menegaskan penjelasan lingkungan kerja dipenuhi dengan semangat dapat membantu pekerja merasa aman dan nyaman, yang dapat meningkatkan produktivitas mereka dan membantu pencapaian tujuan organisasi. Dapat diamati di mana lingkungan kerja mempunyai relasi yang substansial dengan kinerja karyawan. Menurut Sihaloho & Siregar (2020), kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja. Dengan kata lain, performa seorang pegawai akan menurun jika lingkungan kerja tidak menyenangkan.

H1: Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4.2 Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo dan Widiyanto (2019), upaya untuk mempertahankan standar keselamatan kerja yang tinggi berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ditunjukkan relasi positif di mana terbukti implementasi keselamatan dengan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan, yang pada gilirannya menjamin keberhasilan perusahaan karena kondisi kerja yang optimal berdampak pada kinerja bisnis. Penelitian oleh June dan Siagian (2020) juga menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kinerja karyawan menggunakan faktor keselamatan dan kesehatan kerja. Subhan *et al* (2023) menemukan bahwa distribusi pekerjaan yang tidak merata dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan, yang mengakibatkan pekerjaan dilakukan di bawah standar dan memerlukan penyesuaian cepat. Akibatnya, kondisi kesehatan dan keselamatan serta kinerja staf menurun, sehingga karyawan cenderung tidak mematuhi aturan saat bekerja, yang berpotensi menyebabkan kecelakaan kerja. Oleh karena itu, menurut Subhan *et al* (2023), keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Diduga keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi disebut sebagai elemen krusial dalam peningkatan kinerja karyawan. Menurut penelitian Rusdayanti (2017), dikemukakan bahwa kompensasi berperan secara signifikan dalam meningkatkan tenaga kerja. Pekerja akan lebih Bahagia dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan jika mereka menerima upah yang adil. Maulana (2019) faktor perolehan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan dan peluang promosi jabatan yang lebih tinggi memiliki peran besar untuk memperbaiki hasil kerja dari karyawan, maka kompensasi memberikan dampak yang substansial terhadap kinerja para pegawai.. Menurut Pramita *et al* (2020) kompensasi yang sepadan dengan kemampuan seorang pegawai akan berdampak pada kinerjanya. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan pemberian remunerasi yang sesuai, yang juga dapat meningkatkan perasaan penghargaan dan antusiasme pekerja karena dibayar atas tugas yang telah karyawan lakukan. Tentu saja, hal ini akan mempengaruhi seberapa baik kinerja personel serta tugas dan kewajiban yang diberikan kepada karyawan. Maka, menurut Pramita *et al* (2020) bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Ritonga *et al* (2020) bahwa kompensasi berepngaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Diduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.