

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

Landasan teori adalah berkaitan dengan teori-teori yang digunakan sebagai bahan kajian dalam penelitian ini. Adapun teori-teori tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

2.1.1 Sumber Daya Manusia

Menurut Sadili (2010:22) mengatakan manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota atau perusahaan bisnis. Menurut A.F Stoner yang dikutip oleh Sondang P. Siagian (2013:6) mengatakan manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Menurut Desseler (2015:3) mengatakan manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, mengompesasi karyawan, untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai perusahaan.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi dari manajemen sumber daya manusia sangatlah luas, hal ini disebabkan oleh tugas dan tanggung jawab manajemen adalah mengelola unsur-unsur manusia seefektif mungkin agar memiliki tenaga kerja yang mempunyai skill, attitude, serta berdaya saing tinggi.

Ada beberapa fungsi dari Manajemen Sumber Daya Manusia yang dapat dicermati, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Mengatur dan Mengelola Pekerja (*Staffing/Employment*)

Staffing atau mengatur keanggotaan, dalam fungsi ini ada tiga kegiatan penting yang termasuk yaitu perencanaan, penarikan juga proses seleksi. Fungsi manajemen sumber daya manusia ini berperan penting untuk menentukan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan.

2. Evaluasi Kinerja (*Performance Evaluation*)

Fungsi ini meliputi penilaian dan evaluasi terkait kinerja yang diberikan selama periode tertentu. Proses evaluasi atau penilaian dilakukan berdasarkan standar yang ditetapkan divisi SDM.

3. Kompensasi (*Compensation*)

Fungsi dari divisi SDM adalah mengatur mengenai gaji karyawan dalam perusahaan. Hal ini merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan atas kinerja karyawan. Pengelolaan gaji memberikan pengaruh signifikan dalam iklim kerja organisasi.

4. Pelatihan dan Pengembangan (*Training and Development*)

Manajemen SDM juga berfungsi untuk merencanakan dan membuat program untuk calon karyawan, karyawan baru atau karyawan lama demi menghasilkan kinerja yang lebih berkualitas. Pelatihan dibutuhkan untuk calon karyawan dan karyawan baru sedangkan pengembangan ditujukan untuk karyawan lama agar bisa meningkatkan kinerjanya.

5. Hubungan Karyawan (*Employee Relation*)

Berupaya membangun relasi dengan pihak lain yang terkait dengan tenaga kerja seperti serikat pekerja.

6. Mengatasi Permasalahan (*Personal Research*)

Untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi karyawan dalam lingkungan perusahaan. Salah satu permasalahan yang dapat timbul yaitu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Memiliki tugas untuk menangani masalah ini hingga tuntas, sehingga tidak mengganggu kinerja perusahaan dan tetap melayani pekerja hingga akhir permasalahan.

7. Keamanan dan Kesehatan (*Safety and Health*)

Untuk membuat iklim kerja di perusahaan menjadi kondusif, sehat dan aman. Keselamatan kerja dan kesehatan semua karyawan menjadi tanggung jawab bagi elemen sumber daya manusia dalam organisasi.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap strategi yang telah dibuat oleh perusahaan.
2. Melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan sehingga dapat melakukan penyesuaian dan koreksi terhadap permasalahan yang timbul, sehingga tidak berdampak lebih luas lagi.
3. Melakukan *up grade* strategi yang telah ditentukan secara berkala agar dapat berdampak pada hasil yang lebih optimal.
4. Melakukan peninjauan dan menganalisis SWOT (*Strength/Kekuatan, Weaknesses/Kelemahan, Opportunities/Peluang, Threats/Ancaman*) perusahaan.
5. Melakukan riset terhadap perkembangan pangsa pasar sehingga dapat selalu melakukan inovasi.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosentono (2008:2), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Sutrisno (2016) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang adalah hasil suatu dari proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya dalam waktu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh suatu organisasi.

2.2.2 Dimensi Kinerja menurut Edison dkk. (2016:195)

1. Target

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

2. Kualitas

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

3. Waktu Penyelesaian

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

4. Taat Asas

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

2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Sutrisno (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungan dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisiensi bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan yang baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya.

3. Disiplin

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja

organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

2.3 Kepemimpinan

2.3.1 Pengertian Kepemimpinan

Menurut Bangun (2014:339) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain dalam suatu organisasi agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dalam mencapai tujuannya. Menurut Hasibuan (2011:170) kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2015:410) kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan.

Beberapa pendapat dari beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah sifat atau karakter atau cara seseorang dalam upaya membina dan mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang agar mau bekerjasama, komitmen dan setia untuk melaksanakan semua kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi.

2.3.2 Dimensi Kepemimpinan menurut Thoha (2010:52)

1. Inovator : Kemampuan inovasi dan kemampuan konseptual
2. Komunikator : Kemampuan menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi, kemampuan pimpinan dalam memahami, mengerti dan mengambil intisari pembicaraan.
3. Motivator : Kemampuan pimpinan mendorong pegawai untuk bekerja sesuai tanggung jawabnya, kemampuan pimpinan memberikan sumbangan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.
4. Kontroler : Kemampuan pimpinan dalam melakukan pengawasan, kemampuan pimpinan dalam pemakaian sumber daya.

2.3.3 Fungsi Kepemimpinan

Menurut Harbani (2010:21) fungsi kepemimpinan adalah sebagai berikut :

- a. Pimpinan sebagai penentu arah, yaitu seorang pimpinan harus mengetahui tujuan yang akan dicapai dalam sebuah organisasi.
- b. Pimpinan sebagai wakil dan juru bicara birokrasi, hal ini dimaksudkan pimpinan harus mampu melakukan usaha mengkoordinir seluruh anggota dan mewakili anggota tersebut dalam melakukan koordinasi dengan pihak luar dalam meningkatkan kerja organisasi.
- c. Pimpinan sebagai komunikator, hal ini bertujuan untuk memberikan komunikasi baik di dalam pihak organisasi maupun ke pihak luar organisasi sebagai mengembangkan organisasi.
- d. Pemimpin sebagai mediator. Mediator merupakan sebuah wadah yang diperlukan dalam mengatasi dan menyelesaikan suatu konflik atau masalah. Pemimpin diharapkan mampu

melakukan mediasi secara baik dalam mengambil suatu keputusan untuk mencapai tujuan organisasi.

2.4 Kompensasi

2.4.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Dessler (2009:46) kompensasi yaitu merujuk kepada semua bentuk bayaran atau hadiah bagi karyawan dan berasal dari pekerjaan mereka. Menurut Hasibuan (2017:119) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Wibowo (2016:271) kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Menurut Marwansyah (2016:269) kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah suatu balas jasa yang diterima oleh karyawan secara langsung atau tidak langsung, balas jasa ini dapat berbentuk finansial maupun non finansial.

2.4.2 Dimensi Kompensasi

Menurut Suparyadi (2015:272), dimensi kompensasi terdiri dari:

1. Kompensasi Langsung

a. Gaji

Gaji adalah sejumlah uang yang diberikan kepada karyawan secara tetap sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada

organisasi atau perusahaan, yaitu dengan melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

b. Upah

Upah adalah imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

c. Tunjangan

Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya sebagai tuntunan pekerjaan yang melebihi karyawan lain baik pikiran, tenaga dan psikologis.

d. Insentif

Insentif adalah imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

2. Kompensasi Tidak Langsung

a. Pensiun Penuh

Kompensasi finansial tidak langsung yang berupa uang pensiun diberikan kepada karyawan yang diberhentikan dari pekerjaannya karena telah mencapai batas usia pensiun maksimum.

b. Pensiun Dini

Kompensasi finansial tidak langsung yang diberikan kepada mereka yang pensiun dini dengan masa kerja minimal tertentu, jumlahnya lebih kecil daripada kompensasi yang diberikan kepada mereka yang pensiun penuh.

c. Pesangon

Pesangon merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang diberhentikan dari pekerjaannya karena melakukan suatu pelanggaran yang berdasarkan peraturan yang berlaku dapat dikenai sanksi pemecatan.

2.4.3 Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017: 121) tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah:

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara atasan dengan bawahan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha harus membayar kompensasi.

2. Kepuasan Kerja

Karyawan dapat memenuhi kebutuhan dengan pemberian kompensasi.

3. Pengadaan Efektif

Jika Program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitasnya karyawan lebih terjamin karena turnover yang relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Buruh

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi dapat dihindari.

2.4.4 Asas Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:122) asas kompensasi harus berdasarkan asas adil dan asas layak serta mempertahankan undang-undang perburuhan yang berlaku.

1. Asas Adil

Besarnya kompensasi harus sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, tanggung jawab dan jabatan

2. Asas Layak dan Wajar

Suatu kompensasi harus disesuaikan dengan kelayakannya. Meskipun tolak ukur layak sangat relatif, perusahaan dapat mengacu pada batas kewajaran yang sesuai dengan ketentuan yang diterapkan oleh pemerintah dan aturan lain secara konsisten.

2.4.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi menurut Hasibuan (2014:127-129) antara lain sebagai berikut:

a. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

b. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

c. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya, jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

d. Produktivitas Kerja Karyawan.

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasi relatif kecil.

e. Pemerintah dengan undang-undang dan keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

f. Biaya Hidup

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil.

g. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

h. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika Pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

i. Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (boom) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak pengangguran.

j. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat yang sulit dan mempunyai risiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan

risiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

2.5 Kesehatan Keselamatan Kerja (K3)

2.5.1 Pengertian Kesehatan Keselamatan Kerja (K3)

Menurut Bangun (2014:377) kesehatan keselamatan kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaannya. Menurut Ramli (2013:62) kesehatan keselamatan kerja adalah kondisi atau faktor yang mempengaruhi atau dapat kesehatan dan keselamatan pekerja atau pekerja lain (termasuk pekerja sementara dan kontraktor), pengunjung atau setiap orang di tempat kerja.

2.5.2 Indikator Kesehatan Keselamatan Kerja menurut Jackson, Schuler & Werner (2011:54) dalam Yeti (2016:32).

1. Mengukur dan mengawasi : Melaksanakan kegiatan pelatihan untuk mendukung upaya peningkatan K3, Melaksanakan kegiatan monitoring untuk mengidentifikasi potensi ancaman K3 untuk dibuatkan rencana pengendaliannya.
2. Pencegahan Kecelakaan : Melakukan kegiatan pencegahan kecelakaan dengan mengendalikan praktik-praktik manusia yang tidak aman antara lain dengan cara mendidik para karyawan dalam keamanan, memberlakukan larangan-larangan secara keras, memasang poster/gambar tentang K3 untuk mengingatkan pentingnya K3, membentuk komite manajemen serikat untuk mencegah masalah-masalah keamanan.
3. Pencegahan Penyakit : Menciptakan lingkungan kerja yang sehat untuk menjaga kesehatan para karyawan dari ancaman penyakit.

2.5.3 Tujuan Kesehatan Keselamatan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:124) ada 3 (tiga) tujuan dari sistem manajemen kesehatan keselamatan kerja (K3) yaitu sebagai berikut:

1. Sebagai alat mencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya baik buruh, petani, nelayan, pegawai negeri atau pekerja bebas.
2. Sebagai upaya mencegah dan memberantas penyakit dan kecelakaan akibat kerja, memelihara dan meningkatkan kesehatan dan gizi tenaga kerja, merawat dan meningkatkan efisiensi dan daya produktivitas tenaga manusia, memberantas kelelahan kerja dan melipatgandakan gairah serta kenikmatan bekerja.
3. Memberi perlindungan bagi masyarakat sekitar perusahaan agar terhindar dari bahaya pengotoran bahan proses industrialisasi yang bersangkutan dan perlindungan masyarakat luas dari bahaya yang mungkin ditimbulkan oleh produk industri.

2.6 Landasan Empiris (Penelitian Terdahulu)

Berikut dijelaskan beberapa penelitian terdahulu yang digunakan sebagai landasan dan perbandingan serta acuan dalam penelitian ini dijelaskan melalui tabel 2.1 sebagai berikut :

Tabel 2.1
Landasan Empiris

No	Nama Penelitian/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Aprilia, Riana, and Apriatni Endang Prihatini. "Pengaruh Kepemimpinan dan K3 terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknik PT. PLN (Persero) UPJ-Semarang." <i>Jurnal Administrasi Bisnis</i> 5.1 (2016): 1-5.	Kepemimpinan (X ₁) K3 (X ₂) Kinerja Karyawan (Y) Dimensinya: Uji T	Metode : Kuantitatif Analisis regresi linier sederhana dan analisis koefisien determinasi	Kepemimpinan, dan K3 berpengaruh positif artinya jika variabel kepemimpinan mengalami peningkatan maka akan menyebabkan peningkatan pula pada kinerja karyawan.
2.	Sukmawati, Ferina. "Pengaruh	Kepemimpinan (X ₁)	Metode : Uji Validitas	Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan

	<p>Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pertamina (PERSERO) UPMS III Terminal Transit Utama Balongan, Indramayu." <i>Jurnal Ekonomi dan Bisnis</i> 2.2 (2008): 175-191.</p>	<p>Lingkungan Kerja Fisik (X_2) Kompensasi (X_3) Kinerja Karyawan (Y) Dimensinya: Uji T</p>	<p>Analisis regresi linier berganda</p>	<p>Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
3.	<p>Handoko, Wisnu Pratama, Wahyu Hidayat, and Sri Suryoko. "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya</p>	<p>Kepemimpinan (X_1) Budaya Kerja (X_2) Kompensasi (X_3) Kinerja Karyawan (Y) Dimensinya:</p>	<p>Metode: Kuantitatif Alat analisis: regresi linier berganda, analisis</p>	<p>Kepemimpinan, budaya kerja dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>

	<p>Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Seluruh Karyawan PT. Pelindo III Cabang Tanjung Emas Semarang)." <i>Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis</i> 4.2 (2015): 207-216.</p>	<p>Uji T Uji F</p>	<p>regresi sederhana</p>	
4	<p>Hajar, Hani, and Apriatni Endang Prihatini. "Pengaruh Kepemimpinan dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Terhadap</p>	<p>Kepemimpinan (X₁) K3 (X₂) Kinerja Karyawan (Y) Dimensinya: Uji T Uji F</p>	<p>Metode : Koefisien Regresi Alat Analisis: Analisis regresi berganda</p>	<p>mengetahui pengaruh kepemimpinan, dan K3 (Keselamatan, dan Kesehatan Kerja) terhadap, kinerja karyawan pada karyawan.</p>

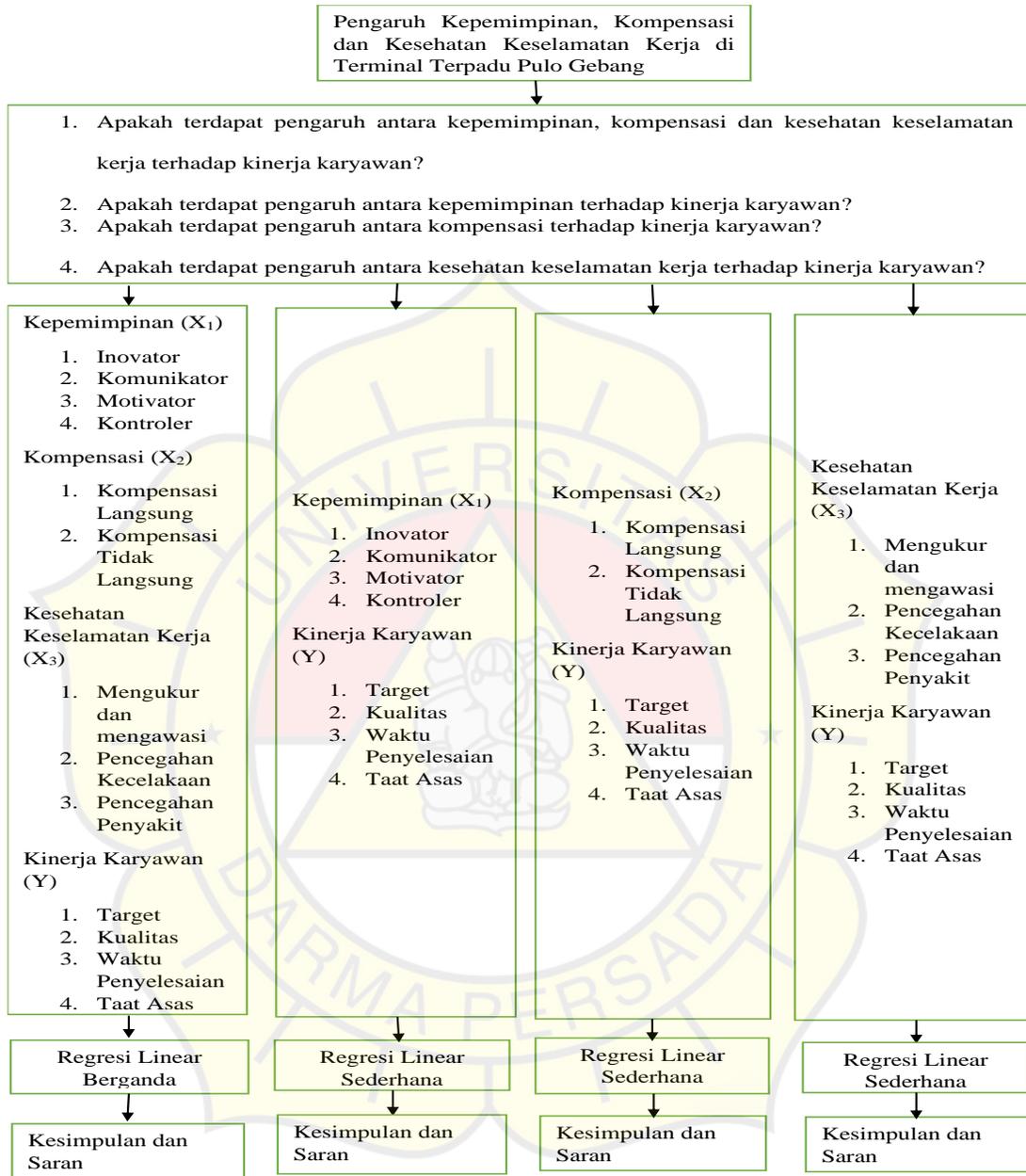
	<p>Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Area Kramat Jati Bagian Teknik." <i>Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis</i> 7.2 (2018): 79-86.</p>			
5.	<p>Permadi, Prayogi, and Merta Kusuma. "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Batang Hari Bengkulu Pratama)." (<i>JE</i></p>	<p>Disiplin kerja (X_1) Kompensasi (X_2) Motivasi (X_3) Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>Dimensinya: Uji T</p>	<p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis: analisis regresi linier berganda</p>	<p>Secara simultan variabel Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi, berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.</p>

<i>MS) Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains 2.2 (2021): 142- 153.</i>			
--	--	--	--

2.7 Kerangka Pemikiran

Tujuan suatu perusahaan adalah mengelola sumber daya manusia yang ada untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Setelah mempelajari teori-teori yang mendukung variabel yang akan diteliti.

Adapun alur atau kerangka pemikiran dalam penelitian : Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Kesehatan Keselamatan Kerja Terminal Terpadu Pulo Gebang dijelaskan melalui gambar 2.1 sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Data diolah oleh penulis 2021

2.8 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan keterkaitan hubungan antar variabel penelitian, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Ho: Tidak ada pengaruh antara kepemimpinan, kompensasi dan kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha: Ada pengaruh antara kepemimpinan, kompensasi dan kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Ho: Tidak ada pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Ha: Ada pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Ho: Tidak ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan

Ha: Ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Ho: Tidak ada pengaruh antara kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha: Ada pengaruh antara kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.