

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

PENELITIAN

2.1 Kajian pustaka

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Definisi Kinerja

Kinerja Karyawan Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Menurut Kasmir (2016, p.182), “Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Berdasarkan pengertian di atas, kinerja adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas-tugasnya, dan kinerja dapat diukur dari kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan standar perusahaan. Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.”(Mangkunegara, 2013 p.67). (Adreani, Halim, & Fransisca, 2017)

Menurut Wibowo (2013:7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. (Supardi, 2013:45) Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya. (Gilbert dalam (Dianita, 2019)).

Tabel 2.1
Definisi Konsisten Kinerja

No	Tahun Penelitian	Peneliti	Definisi
1	2016	Kasmir	Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.
2	2013	Mangkunegara	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.”(
3	2013	Wibowo	Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan tersebut.
4	2013	Supardi	Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya.

5	2019	Gilbert	Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya.
Konsep kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang/jasa.			

2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut (Simamora, 2000:330) dalam (Annisa, 2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Karakteristik situasi Bagaimana lingkungan dan organisasi mempengaruhi pelaksanaan kinerja di dalam organisasi. Lingkungan menempatkan tuntutan-tuntutan kinerja di dalam organisasi serta para pegawai terhadap pekerjaannya. Organisasi juga mempengaruhi kinerja, menentukan siapa yang memiliki tanggungjawab untuk penilaian.
2. Deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja pekerjaan. Karena pekerjaan-pekerjaan yang berbeda mempunyai deskripsi pekerjaan yang berbeda, program evaluasi kinerja haruslah menyediakan cara yang sistematik untuk mempertimbangkan perbedaan-perbedaan ini dan memastikan evaluasi yang konsisten di seluruh pekerjaan dan pegawai yang mendudukinya.
3. Tujuan-tujuan penilaian kinerja. Tujuan-tujuan penilaian kinerja secara mendasar dapat digolongkan kepada dua bagian besar yaitu evaluasi dan pengembangan.
4. Sikap para pekerja dan atasan terhadap evaluasi.

2.1.1.3 Manfaat Kinerja

Bagi suatu perusahaan atau organisasi penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain : (Wilson Bangun, 2012: 233)

1. Evaluasi antar individu dalam organisasi. Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.
2. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi. Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan guru. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi guru yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan atau pelatihan.
3. Pemeliharaan system. Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara subsistem dengan subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain.
4. Dokumentasi. Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan guru di masa akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia dan sebagai kriteria pengujian validitas.

2.1.1.4 Indikator kinerja

Menurut Kasmir (2016 : 208) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu:

1. Kualitas (mutu). Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.
2. Kuantitaas (jumlah). Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.
3. Waktu (jangka waktu) Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.
4. Kerja sama antar karyawan. Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.
5. Penekanan biaya. Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.
6. Pengawasan. Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

2.1.2 Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

2.1.2.1 Definisi Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

Secara garis besar Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan bidang yang mengatur tentang kesehatan, keselamatan, kesejahteraan dalam bekerja di lapangan maupun di ruang kerja agar karyawan merasa terjamin dan tidak perlu khawatir jika terjadi hal yang tidak diinginkan saat bekerja. Jika dalam suatu perusahaan jika tidak diterapkan pengaturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja maka karyawan di perusahaan itu akan merasa tidak nyaman dan aman dikarenakan kesehatan dan keselamatannya tidak terjamin.

Menurut Mangkunegara (2002:163) dalam (Ikmal Huda, Prihatini, & Hadi Paramu, 2019) Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur. Keselamatan dan Kesehatan Kerja Menurut Sucipto (2014:2) dalam (Lutviani M. , Ibrahim, Sulaiman, & Setiawan, 2019) adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani tenaga kerja khususnya dan manusia pada umumnya. Menurut Kasmir (2016:266) dalam (Sari S. , 2019) keselamatan kesehatan kerja merupakan aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh. Artinya perusahaan berusaha untuk menjaga jangan sampai karyawan mendapat suatu kecelakaan pada saat menjalankan aktivitasnya. Menurut (Kuswana:2014) keselamatan dan kesehatan kerja merupakan upaya atau pemikiran serta penerapannya yang ditunjukkan untuk menjamin keutuhan

dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja khususnya dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya, untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja. Menurut Widodo dalam (Andjarwati, 2019) Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek.

Tabel 2.2

Definisi Konsisten Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

No	Tahun Penelitian	Peneliti	Definisi
1	2002	Mangkunegara	Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.
2	2014	Sucipto	Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani tenaga kerja khususnya dan manusia pada umumnya.“
3	2016	Kasmir	Keselamatan kesehatan kerja merupakan aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh. Artinya perusahaan berusaha untuk menjaga jangan sampai karyawan mendapat suatu kecelakaan pada saat menjalankan aktivitasnya.
4	2014	Kuswana	Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan “upaya atau pemikiran serta penerapannya yang ditunjukkan untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja khususnya dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya, untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja”.

5	2015	Widodo	Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek.
Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah yang mempengaruhi kesehatan dan keselamatan pekerja menyangkut perlindungan tenaga kerja terhadap adanya bahaya yang timbul dalam lingkungan pekerjaan di sebuah instansi.			

2.1.2.2 Aspek-aspek Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

Masalah keselamatan dan kesehatan kerja dan pencegahan kecelakaan adalah hal yang penting bagi para manajer karena beberapa alasan. Ada beberapa aspek-aspek yang berpengaruh di dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menurut Miner dalam Sarina (2011) dalam (Nurjanah, 2016), yaitu :

1. Pelatihan keselamatan kerja

Program pelatihan untuk karyawan baru dan karyawan yang tidak terbiasa melakukan hal-hal yang termasuk dalam isi program keselamatan yang dipertimbangkan. Teknik yang digunakan untuk pelatihan keselamatan misalnya ceramah, peragaan, film, dan simulasi kecelakaan.

2. Kontes dan publisitas keselamatan

Publisitas keselamatan dapat dilakukan dalam berbagai bentuk, yakni poster, buklet, nota khusus, dan artikel terbitan perusahaan. Selain itu, melakukan kontes untuk membantu perkembangan keselamatan. Misalnya, dengan melakukan pertandingan antar departemen yang memiliki potensi kecelakaan yang sama.

3. Pengontrolan lingkungan kerja

Perancangan tempat kerja dan peralatan yang digunakan merupakan pendekatan utama, untuk mencegah kecelakaan yang paling efektif. Peralatan/perlengkapan perlindungan diri atau Personal Protective Equipment (PPE) yang wajib disediakan oleh perusahaan kontraktor untuk semua karyawan seperti pakaian kerja, sepatu kerja, kacamata kerja, penutup telinga, sarung tangan, helm, masker, jas hujan, sabuk pengaman, tangga, dan P3K.

4. Pemeriksaan dan Disiplin

Beberapa bentuk pemeriksaan, misalnya dalam menyediakan peringatan awal terhadap kecelakaan dan menyediakan surat panggilan OSHA (Occupational Safety and Health Administration).

2.1.2.3 Tujuan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Paramita dan Wijayanto (2012), tujuan keselamatan dan kesehatan kerja yaitu:

- a. Setiap pegawai dapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja.
- b. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya.
- c. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
- d. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan gizi pegawai
- e. Agar meningkat kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja.
- f. Terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan lingkungan kerja.
- g. Agar pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

2.1.2.4 Indikator Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

Indikator keselamatan kesehatan kerja menurut Mangkunegara (2010:170) adalah:

a. Keadaan tempat lingkungan kerja, yang meliputi:

- 1) Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang kurang diperhitungkan keamanannya
- 2) Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak
- 3) Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya

b. Pemakaian peralatan kerja, meliputi:

- 1) Pengamanan peralatan kerja yang sudah tidak layak dan rusak
- 2) Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengamanan yang baik pengaturannya

2.1.3 Insentif

2.1.3.1 Definisi Insentif

Insentif dapat dikatakan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan dan juga faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Menurut Sarwoto (2014:156) dalam (Husaeni, 2019) Insentif adalah motivasi memberi bantuan sebagai suatu dorongan yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam dirinya timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi instansi. Rivai dan Sagala (2010) insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang

dikaitkan dengan kinerja dan gain sharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Menurut Arifin dalam (Sibarani & Mardika, 2020) Insentif adalah ujian bukan program properti yang membayar untuk kinerja seseorang. Dengan kata lain, biaya kontrak terkait dengan karyawan tertentu untuk penjualan, layanan atau penghematan biaya. Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pimpinan organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi (Candana, 2018: 4). Menurut Dessler dalam (M. Riyan munandar, 2014) insentif adalah ganjaran financial yang diberikan kepada karyawan yang tingkat produksinya melampaui standart yang telah ditetapkan sebelumnya. Riani (2013:131) dalam (Husaeni, 2019) (Mahmud, 2020) "Insentif adalah sarana untuk memotivasi karyawan dalam mencapai suatu target tertentu. Insentif dalam perkembangannya bisa dalam berbagai bentukbonus, komisi baik secara finansial (uang dan saham) ataupun dalam bentuk benefit lain (jalan-jalan keluar negeri, rumah, mobildan lain-lain)".

Tabel 2.3

Definisi Konsisten Insentif

No	Tahun Penelitian	Peneliti	Definisi
1	2010	Rivai dan Sagala	Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gain sharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.
2	2020	Arifin	Insentif adalah biaya kontrak terkait dengan karyawan tertentu untuk

			penjualan, layanan atau penghematan biaya.
3	2018	Candana	Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pimpinan organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.
4	2014	Dessler	Insentif adalah ganjaran financial yang diberikan kepada karyawan yang tingkat produksinya melampaui standart yang telah ditetapkan sebelumnya.
5	2013	Riani	Insentif adalah sarana untuk memotivasi karyawan dalam mencapai suatu target tertentu.
Insentif adalah suatu dorongan yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja dalam bentuk uang yang mengaitkan bayaran dengan produktivitas kerja sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.			

2.1.3.2 Tujuan Insentif

Menurut Gorda (2010:156) Pemberian insentif atau upah perangsang bertujuan:

1. Memberikan balas jasa yang berbeda dikarenakan hasil kerja yang berbeda.
2. Mendorong semangat kerja karyawan dan memberikan kepuasan.
3. Meningkatkan produktivitas.
4. Dalam melakukan tugasnya, seorang pimpinan selalu membutuhkan bawahannya untuk melaksanakan rencana-rencananya.
5. Pemberian insentif dimaksudkan untuk menambah penghasilan karyawan sehingga dapat memenuhi kebutuhannya.
6. Mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan.

2.1.3.3 Jenis-jenis Insentif

Menurut (Kusuma, 2016) Adapun beberapa jenis insentif Menurut Hasibuan (2008:184-185) jenis-jenis insentif terbagi menjadi tiga, yaitu:

1. Nonmaterial insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berbentuk penghargaan/pengakuan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti piagam, piala, atau medali.
2. Sosial insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya, seperti promosi, mengikuti pendidikan, atau naik haji.
3. Material insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang dan barang. Material insentif ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarganya.

2.1.3.4 Indikator Insentif

Menurut Rivai (2009:388) Indikator yang mempengaruhi tingkat insentif karyawan suatu organisasi, diantaranya:

- 1) Kinerja Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti

besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai.

2) Lama Kerja Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan. Umumnya cara yang diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja.

3) Senioritas Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi dimana mereka bekerja. Semakin senior seorang pegawai semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi.

4) Kebutuhan Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar, apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok tidak berlebihan namun tidak berkekurangan.

5) Keadilan dan Kelayakan

a. Keadilan Dalam sistem insentif keadilan bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (input) dengan (output), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan.

b. Kelayakan Disamping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis.

6) Evaluasi Jabatan

Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan lain dalam suatu organisasi. Ini berarti pula penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun rangking dalam penentuan insentif.

2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Sebuah penelitian akan mengacu pada beberapa hasil penelitian terdahulu yang hasil penelitiannya dapat digunakan sebagai data pendukung untuk menentukan hasil penelitian yang kita lakukan sekarang. Maka dari itu penulis melakukan kajian terhadap beberapa penelitian terdahulu yang memiliki pembahasan dengan variabel yang sedang diteliti, melalui jurnal yang telah dikumpulkan penulis. Berikut isi kajiannya dalam bentuk table:

Tabel 2.4

Tabel Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Ini

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan/Persamaan
1	Agnes Filindawati Winarno dan Tri Andjarwati (2019)	Pengaruh Keselamatan, dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Maspion I Pada Divisi Maxim Departemen Spray Coating Sidoarjo/ Metode kuantitatif/ Penelitian sampel	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja, semangat kerja, stres berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan	Persamaan: Memiliki persamaan pada variabel independen X1 (Keselamatan kerja) dan variabel dependen Y (Kinerja Karyawan) Perbedaan: Memiliki perbedaan analisis pada variabel independen penelitian ini yaitu insentif
2	Meylan Mersilina, Bernhard Tewal, Genita G. Lumintang (2019) ISSN 2303-1174	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kompetensi, Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Bussan Auto Finance Cabang Manado/ Metode kuantitatif/ Teknik sampel jenuh	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keselamatan dan kesehatan kerja, kompetensi, penghargaan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan mempengaruhi peningkatan dan penurunan kinerja karyawan.	Persamaan: Memiliki persamaan pada variabel independen X1 (Keselamatan kerja) Perbedaan: Memiliki perbedaan analisis pada variabel independen lainnya yaitu Kompetensi dan Penghargaan dan variabel dependen prestasi kerja
3	Selvy Chairunnisa, F. K. (2020). Jurnal Warta Edisi 63, Volume 14 ISSN: 1829-7463, Nomor 1: 1-208, 2.	Pengaruh Insentif, Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pada Pt Sinar Graha Indonusa./ Metode kuantitatif/ Simple random sampling	Bahwa secara keseluruhan dan antar variabel saling berhubungan positif. Karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadi nilai-nilai tersebut sebagai kepribadian	Persamaan: Memiliki persamaan pada variabel independen pada X2 (Insentif), dan variabel dependen Y (Kinerja Karyawan) Perbedaan: Memiliki perbedaan analisis pada variabel independen lainnya dalam penelitian ini yaitu keselamatan kesehatan kerja (K3)

			organisasi. Persepsi yang mendukung akan mempengaruhi kerja dan kepuasan karyawan.	
4	Ardian Zul Fauzi, Agus Bambang Siswanto, Mukhamad Afif Salim (2020). ISSN: 2456-2033	Effect of Safety Induction, Reward, and Punishment on K3 Discipline (Case Study: USM Tower Project)	Bahwa K3 berpengaruh positif terhadap kerja para karyawan Proyek Menara USM terjadinya kecelakaan pada saat melakukan pekerjaan.	Persamaan: Memiliki persamaan pada variabel independen X1 (Keselamatan kesehatan kerja) Perbedaan: Memiliki perbedaan analisis pada variabel independen lainnya dalam penelitian ini yaitu insentif dan variabel dependen yaitu kinerja
5	Metya Lutviani, Ibrahim, Fahmi Sulaiman, Arif Setiawan (2019) e-ISSN: 2597-4394 p-ISSN: 2303-2537	Analisis TRIZ (Studi Kasus: Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Belawan Indah)/ Metode kuantitatif/ sample rumus slovin	Keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Belawan Indah	Persamaan: Memiliki persamaan pada variabel independen X1 (Keselamatan kerja) dan variabel dependen Y (Kinerja Karyawan) Perbedaan: Tidak memiliki perbedaan analisis pada variabel independen dan dependen

2.2 KERANGKA PEMIKIRAN

Kerangka pemikiran teoritis (Theoretical Framework) merupakan model konseptual tentang bagaimana satu teori berhubungan dengan faktor lain yang penting pada masalah yang diteliti. Diagram teori yang logis diperoleh dari dokumentasi penelitian Terdahulu yang terkait dengan masalah penelitian. Mengembangkan kerangka pemikiran konseptual membantu kita untuk menguji dan memperbaiki pemahaman penulis. Dari kerangka pemikiran teoritis, kemudian dilakukan pengujian

hipotesis yang dikembangkan untuk melihat teori yang diformulasikan valid atau tidak. Untuk mengembangkan kerangka pemikiran teoritis perlu dibuat diagram skematis yang menggambarkan secara rinci hubungan-hubungan antar variable baik variable independen maupun variable dependen berdasarkan dari teori-teori yang sudah ada, temuan-temuan penelitian terdahulu dan sekaligus menjelaskan arah dan hubungan antar variable tersebut.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Keselamatan kerja berarti proses merencanakan dan mengendalikan situasi yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja (Rika Ampuh Hadiguna, 2009). Prabu Mangkunegara (2001) mendefinisikan kesehatan kerja adalah kondisi bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan lingkungan kerja. Sistem keselamatan kesehatan kerja (K3) pada PD Kebersihan Kota Bandung dilaksanakan secara berkala bagi karyawan. Keselamatan kesehatan kerja (K3) dapat menjadi alat bagi perusahaan untuk menentukan pemberian insentif terhadap karyawan diukur dan dinilai dari kinerja yang di hasilkan oleh karyawan. Selain Keselamatan kesehatan kerja (K3), faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah insentif.

Insentif dalam Riani (2013:131) merupakan sarana untuk memotivasi karyawan dalam mencapai suatu target tertentu. Insentif dalam perkembangannya bisa dalam berbagai bentuk bonus, komisi baik secara finansial (uang dan saham) ataupun dalam

bentuk benefit lain (jalan-jalan keluar negeri, rumah, mobildan lain-lain)". Pada PD Kebersihan Kota Bandung, pemberian insentif disesuaikan dengan hak dan kewajiban instansi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Sehingga dengan adanya insentif diharapkan karyawan dapat menjadi lebih giat lagi dalam kinerjanya dalam Instansi.

Sedangkan kinerja menurut Suyadi Prawirosentono (2008:2) dalam (Elphiana E.G, 2017) kinerja dilihat sebagai performance, yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Pada PD Kebersihan Kota Bandung ini yang bergerak dibidang jasa pelayanan kebersihan dapat memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat karena para karyawannya telah memiliki kinerja yang baik dan maksimal.

2.2.1 PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Keterkaitan antara Keselamatan kesehatan kerja (K3) diperkuat oleh hasil penelitian Slamet Pujiyono & Jeffry H. Sinaulan (2019) yang menunjukkan bahwa keselamatan kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang diperhatikan keselamatan kesehatan kerja

(K3) oleh atasannya membuat kinerja karyawan tersebut semakin tinggi dan karyawan merasa aman saat bekerja.

Selain itu ada pula penelitian yang dilakukan oleh Ikaningtyas et al. (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh K3 Pada Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. YTL – Paiton- Jawa Timur)” dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung antara penilaian kinerja dengan kinerja dan motivasi karyawan sebagai moderator. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara keselamatan kesehatan kerja dan kinerja karyawan bank komersial di PT. YTL-Paiton-Jawa Timur. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja dibutuhkan peningkatan program Kesehatan dan keselamatan Kinerja Karyawan.

2.2.2 PENGARUH INSENTIF KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Menurut Wibowo (2017:301), insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja tidak berdasarkan senioritas atau jam bekerja. Meskipun insentif diberikan kepada kelompok, mereka sering menghargai perilaku individu. Program insentif dirancang untuk meningkatkan motivasi kerja pekerja. Program insentif dapat berupa insentif perorangan, insentif untuk seluruh perusahaan, dan program tunjangan.

Menurut Siagian (2015:268) dalam (Selvy Chairunnisa F. K., 2020), salah satu teknik yang lumrah digunakan untuk mendorong para karyawan meningkatkan produktivitas kerjanya adalah dengan jalan memberikan insentif finansial berdasarkan jumlah hasil pekerjaan karyawan yang dinyatakan dalam unit produksi. Menurut Bangun (2012:282), kinerja para anggota organisasi akan meningkat dengan diberikannya penghasilan tambahan dalam bentuk insentif atau bonus.

2.2.3 PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN

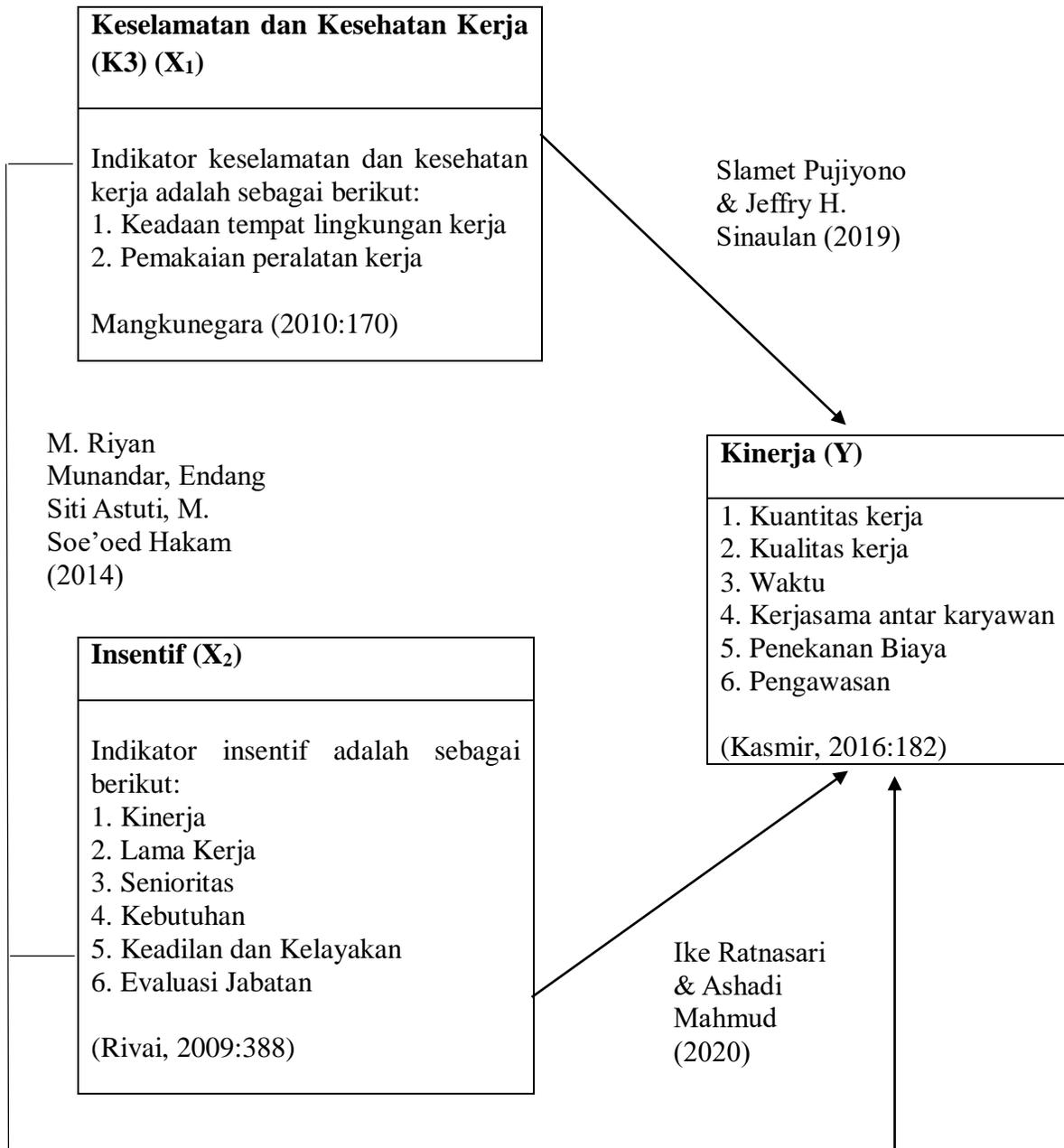
Dalam pengelolaan sumber daya manusia biasanya mengenai tentang kinerja karyawan. Kinerja bisa dikatakan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal yang dapat mendukung kinerja pegawai tersebut adalah keselamatan dan kesehatan kerja serta insentif.

Menurut Munandar et al. (2014) variabel keselamatan kesehatan kerja karyawan (K3) merupakan variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga dapat meningkatnya kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Menurut Ratnasari et al. (2020) Insentif yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Standardized Coefficients

Beta variabel insentif lebih besar dibandingkan variabel gaji. Dipengaruhi indikator antara lain : kinerja, lama bekerja, senioritas, kebutuhan, keadilan dan kelayakan, evaluasi jabatan. Berdasarkan hal tersebut semakin keselamatan dan kesehatan kerja serta insentif terhadap kinerja karyawan diperhatikan dengan baik maka semakin meningkatnya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan lebih baik pula.

Keselamatan Kesehatan Kerja dan Insentif merupakan hal yang sangat penting dan diperlukan dalam pekerjaan baik dalam instansi pemerintah maupun swasta. Karena dengan adanya Keselamatan Kesehatan Kerja dan Insentif yang sesuai maka pekerjaan akan dapat berjalan dengan lancar dan dapat menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal serta akan mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan.

Berdasarkan teori-teori dan penelitian terdahulu, maka dapat dijadikan sebagai landasan penulisan untuk suatu penelitian, serta menjadi acuan dalam membangun kerangka pemikiran, maka dapat dirumuskan paradigma penelitian mengenai Keselamatan Kesehatan Kerja dan Insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinyatakan dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 2.1
 Paradigma Penelitian

2.3 HIPOTESIS

Pada kerangka pemikiran diatas, peneliti menemukan sebuah hubungan variabel yang akan diuji. Dengan pengajuan hipotesis untuk mengetahui suatu hubungan antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent*.

(Narimawati, Sarwono, Munandar, & Winanti, 2020) Hipotesisi penelitian merupakan anggapan dasar peneliti terhadap suatu masalah yang sedang dikaji. Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka pemikiran yang dapat disimpulkan dalam paradigma penelitian, maka dengan demikian akan dibentuk hipotesis dalam penelitian sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian, hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pengangkut sampah Wilayah Operasional Bandung Barat di PD Kebersihan Kota Bandung.

H2: Insentif secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pengangkut sampah Wilayah Operasional Bandung Barat di PD Kebersihan Kota Bandung.

H3: Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Insentif secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pengangku sampah Wilayah Operasional Bandung Barat di PD Kebersihan Kota Bandung.