BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1. Kompensasi

2.1.1.1. Pengertian Kompensasi

Menurut Husein Umar (2007, 16) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pegawai (karyawan) berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung oleh perusahaan.

Menurut Werther and Davis dalam Kadarisman (2012: 1) kompensasi adalah apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya.

Menurut Veithzal, dkk, (2014: 541). Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa jasa mereka pada perusahaan.pemberian kompensasi merupakan salah Satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Menurut Sedarmayanti (2009: 23) mengatakan bahwa kompensasi adalah segala sesutu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Menurut Sofyandi (2008: 159) menyebutkan bahwa kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja karyawan.

Jadi kesimpulan pengertian di atas Kompensasi adalah biaya yang di terima seseorang sebagai balas jasa atas kontribusi nya dalah suatu pekerjaan.

2.1.1.2. Indikator Konpensasi

Indikator Kompensasi menurut Husein Umar (2007) dalam Sri Rahayuningsih (2017: 704) adalah sebagai
berikut:

a. Gaji merupakan imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai yang penerimaannya bersifat rutindan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.
b. Insentif merupakan penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi.
c. Bonus merupakan pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.
d. Upah merupakan pembayaran yang diberikan kepada pegawai dengan lamanya jam kerja.

e. Premi merupakan sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma atau sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan di atas pembayaran normal.

f. Pengobatan merupakan pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

g. Asuransi merupakan penanggulangan resiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hokum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

2.1.1.3. Tujuan Kompensasi

Menurut Sutrisno (2009:118) ada beberapa tujuan kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu:

a) Menghargai prestasi kerja

Dengan memberikan kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan.

b) Menjamin keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam organisasi.

c) Mempertahankan karyawan

Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih survival bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

d) Memperoleh karyawan yang bermutu

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.

e) Pengendalian biaya

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekruitmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan ditempat lain.

f) Memenuhi peraturan-peraturan

Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pmerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

2.1.1.4. Jenis-jenis Kompensasi

Kompensasi dapat dikelompokan kedalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.

1. Menurut Bangun (2012:255) Kompensasi finansial :
   a) Kompensasi finansial yang diberikan secara langsung, yaitu gaji, upah, komisi-komisi dan bonus.
   b) Kompensasi yang diberikan secara tidak langsung, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan pendidikan, Kompensasi non finansial.

2. Menurut Mondy (2010:75) kompensasi non finansial adalah kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Selanjutnya kompensasi non finansial dibagi menjadi dua macam yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Yang berhubungan dengan pekerjaan misalnya kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai, menarik dan menantang, peluang untuk dipromosikan, pemberian jabatan sebagai symbol status, sedangkan kompensasi finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja seperti ditempatkan di lingkungan kerja yang kondusif, lingkungan kerja yang sehat, aman, dan nyaman, fasilitas kerja yang baik dan memadai dan lain-lainnya.

2.1.2. (K3) Keselamatan Kesehatan Kerja

2.1.2.1. Pengertian (K3) Keselamatan Kesehatan Kerja

Menurut Jackson et al. (2011:267) bahwa istilah Keselamatan dan Kesehatan Kerja mengacu pada kondisi psikologis fisik dan psikologis pekerja yang merupakan hasil dari lingkungan yang diberikan oleh perusahaan". Jika suatu perusahaan melakukan pengukuran keamanan dan kesehatan yang efektif, semakin sedikit pegawai yang akan mengalami dampak penyakit jangka pendek atau jangka panjang akibat bekerja di perusahaan tersebut.

Menurut Hartatik (2014:315) mengemukakanbahwa "kesehatan kerja merupakan suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar pekerja

memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani, maupun sosial, dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum.

Menurut Rijuna (2006) dalam Yeti Oktafiani (2016: 175) program K3 adalah suatu sistem yang dirancang untuk menjamin keselamatan yang baik pada semua personel ditempat kerja agar. tidak menderita luka maupun menyebabkan penyakit di tempat kerja dengan mematuhi atau taat pada hukum dan aturan K3

Menurut Rivai (2008:46) Secara filosofi K3 menunjukkan kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Kondisi fisiologis-fisikal meliputi penyakit-penyakit dan kecelakan kerja seperti cidera, kehilangan nyawa atau anggota badan. Kondisikondisi psikologis diakibatkan oleh stres pekerjaan dan kehidupan kerja yang berkualitas rendah. Hal ini meliputi ketidakpuasan, sikap menarik diri, kurang perhatian, mudah marah, selalu menunda pekerjaan dan kecenderungan untuk mudah putus asa terhadap hal-hal yang remeh

Dari pengertian di atas dapat di simpulkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu upaya guna melindungi pekerja agar selalu sehat dan tidak terjadi kecelakaan saat bekerja dan dapat bekerja dengan baik.

2.1.2.2. Indikator Program Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

Indikator (K3) menurut (Jackson, Schuler & Werner dalam Sari. 2012:32)

1. Mengukur dan mengawasi
2. Pencegah kecelakaan
3. Pencegahan penyakit
4. Manajemen tekanan
5. Program kesehatan.

2.1.2.3. Tujuan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Sedarmayanti (2011: 124) tujuan sistem manajemen (K3) Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah sebagai berikut:

a) Sebagai alat mencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya, baik buruh, petani, nelayan, pegawai negeri, atau pekerja bebas
b) Sebagai upaya mencegah dan memberantas penyakit dan kecelakaan akibat kerja, memelihara, dan meningkatkan kesehatan gizi tenaga kerja, merawat dan meningkatkan efisiensi dan daya produktivitas tenaga manusia, memberantas kelelahan kerja dan dan melipat gandakan gairah serta kenikmatan bekerja.
c) 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 industry.

2.1.3. Produktivitas

2.1.3.1. Pengertian Produktivitas

Menurut Sutrisno (2012). Produktivitas berkaitan dengan efisiensi penggunaan input untuk memproduksi barang atau jasa sebagai konsep pemenuhan kebutuhan manusia atau sering juga disebut sebagai sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik daripada kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Menurut Tjutju Yuniarsih (2009 : 156) mengemukakan bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produksi yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat, maka dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi, dan begitu pula sebaliknya.

Nawawi (2009 : 157) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (output) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan (input).

Menurut Wibowo (2008:260) "produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efesien".

Dapat di simpulkan dari pengertian di atas bahwa Produktivitas adalah kemampuan sumberdaya manusia untuk mencapai target yang ingin di capai dengan waktu tertentu.

2.1.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2009: 107) ada beberapa faktor yang mempengruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. Pelatihan

   Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan ketrampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja.

2. Mental dan kemampuan fisik karyawan

   Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3. Hubungan antara atasan dan bawahan

   Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatanyang baik yang dilakukan sehari-hari. Jika karyawan diperlakukan secara bailk maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

2.1.3.3. Indikator Produktivitas Kerja

Indikator-indikator menurut (Sutrisno, 2010: 111) adalah sebagai berikut

1. Kemampuan, mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai, berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.
3. Semangat kerja, ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Mutu, selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.
5. Efisiensi, perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.1.4. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Peneliti	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1	Faizal Ramadhan (2017) ISSN : 2461-0593	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, K3 Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Enseval Putera Megatranding	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. dan K3 secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. **Metode:** Survey **Sampel:** 40 karyawan bagian gudang pada PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Surabaya **Populasi:** 40 karyawan	Berbeda jumlah variabel dan tempat penelitian	Sama-Sama menggunakan variabel Kompensasi dan Program (K3) Kesehatan dan Keselamatan Kerja sebagai variabel dependen dan variabel Produktivitas sebagai variabel indipenden
2	H. Abd. Azis Sangkala (2009) ISSN: :1858-2192	Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada pabrik roti Pemuda di Kota Parepare	Ada hubungan yang sangat erat dan positif yaitu artinya hubungan antara pemberian kompensasi dengan tingkat poroduktivitas kerja karyawan sangat kuat pada perusahaan Pabrik Roti Pemuda Kota Parepare. **Metode:** Kuantitatif **Sampel:** 20 Karyawan Pabrik Roti Pemuda Di Kota Parepare **Populasi:** 20 Karyawan Pabrik roti Pemuda di Kota Parepare	Berbeda jumlah variabel karna tidka ada variabel (K3) Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagai variabel dependen dan berbeda tempat penelitian	Sama-Sama menggunakan variabel Kompensasi sebagai variabel dependen dan variabel Produktivitas sebagai variabel indipenden

No	Peneliti	Judul Peneliti	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
3	Vicky Frestiani Dewi (2014) ISSN: 2355-5408	Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi Dan Umkm Samarinda	Bahwa variabel bebas yang meliputi kompensasi langsung dan tidak langsung secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor **Metode:** Kuantitatif	Berbeda jumlah variabel karna tidka ada variabel (K3) Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagai variabel dependen dan berbeda tempat penelitian	Sama-Sama menggunakan variabel Kompensasi sebagai variabel dependen dan variabel Produktivitas sebagai variabel indipenden
4	Dellia Pansiang, Victor P.K. Lengkong, Greis M. Sendow. (2017) ISSN: 2303-1174	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Horiguchi Sinar Insani	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sebaikanya PT. Horiguchi Sinar Insani dapat selalu menjaga, mempertahankan dan meningkatkan Keselamatan karyawan. Serta bagi karyawan agar selalu memakai alat pelindung diri yang telah disediakan **Metode:** Asosiatif **Sampel:** 50 Karyawan **Populasi:** 50 Karyawan Pt. Horiguchi Sinar Insani	Berbeda jumlah variabel karna tidka ada variabel Kompensasi sebagai variabel dependen dan berbeda tempat penelitian	Sama-Sama menggunakan variabel (K3) Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagai variabel dependen dan variabel Produktivitas sebagai variabel indipenden

No	Peneliti	Judul Peneliti	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
5	Yeti Oktafiani. (2016) ISSN: 2355-5408	Hubungan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus : Bagian Pengolahan Pt. Perkebunan Nusantara Xiii (Persero) Unit Pabrik Kelapa Sawit (Pks) Desa Olong Pinang Kabupaten Paser	Hasil yang ditemukan dalam penelitian ini didapat nilai variabel program keselamatan dan kesehatan kerja berhubungan positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pengolahan PT. Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Unit Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Desa Olong Pinang Kabupaten Paser. **Metode:** Kuantitatif **Sampel:** 84 Karyawan **Populasi:** 84 Karyawan (79 karyawan tetap dan 5 karyawan kontrak)	Berbeda jumlah variabel karna tidka ada variabel Kompensasi sebagai variabel dependen dan berbeda Tempat penelitian	Sama-Sama menggunakan variabel (K3) Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagai variabel dependen dan variabel Produktivitas sebagai variabel indipenden
6	Feybe V. Paladio Bernhard Tewal Irvan Trang (2017) ISSN: 2303-1174	Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Iklim Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Bagian Pembangkitan Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo	bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel produktivitas karyawan (Y). **Metode:** Kuantitatif **Sampel:** 60 Karyawan **Populasi:** 60 Karyawan	Berbeda jumlah variabel karna tidka ada variabel Kompensasi sebagai variabel dependen dan tempat penelitian	Sama-Sama menggunakan variabel (K3) Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagai variabel dependen dan variabel Produktivitas sebagai variabel indipenden
7	Dewi Tri Wijayati Wardoyo (2016) ISSN: 1833-3850	The Influence of the Discipline and Compensation against Work Productivity (Study on the Security Services Company, PT Garuda Milky Artha Surabaya)	Disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan dari kompensasi terhadap produktivitas kerja pada PT. Garuda Milky Artha di Surabaya dan penelitian sebelumnya mendukung penelitian ini. **Metode**: Kuantitatif dan pengambilan sampel teknik pengambilan sampel menggunakan random sampling **Sampel:** 52 Karyawan **Populasi:** 108 Karyawan	Berbeda Variabel karna tidak ada variable (K3) Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagai variabel dipenden dan Berbeda tempat penelitian	Sama-Sama menggunakan variabel Kompensasi sebagai variabel dependen dan variabel Produktivitas sebagai variabel indipenden

No	Peneliti	Judul Peneliti	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
8	P. Katsuro, C. T. Gadzirayi, Taruwona M and Suzanna Mupararano (2010) ISSN: 1993-8233	Impact of occupational health and safety on worker productivity: A case of Zimbabwe food industry	Bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari (K3) Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan **Metode:** Survey **Sample:** 73 Karyawan toko, 1 perawat dan 50 karyawan biasa **Populasi:** 123 karyawan	Berbeda jumlah variabel karna tidka ada variabel Kompensasi sebagai variabel dependen dan berbeda tempat penelitian	Sama-Sama menggunakan variabel (K3) Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagai variabel dependen dan variabel Produktivitas sebagai variabel indipenden
9	Septeria Noor Yuliannisa, Gerilyansyah Basrindu, Anhar Yani (2018) ISSN: 2580-9695	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Di Pt Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin	Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadao Produktivitas Karyawan di PT Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin **Metode:** kuantitatif **Sampel:** 31 Karyawan **Populasi:** 31 Karyawan	Berbeda variabel karna tidka ada variabel (K3) Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagai variabel dependen dan berbeda tempat penelitian	Sama-Sama menggunakan variabel Kompensasi sebagai variabel dependen dan variabel Produktivitas sebagai variabel indipenden
10	Muhammad Busyairi1, La Ode Ahmad Safar Tosungku dan Ayu Oktaviani (2014) ISSN: 1412-6869	Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Bahwa variabel Keselamatan kerja dan Kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja **Metode:** Survey **Sample**: 99 **Populasi**: 165	Berbeda variabel karna tidka ada variabel Kompensasi sebagai variabel dependen dan berbeda tempat penelitian	Sama-Sama menggunakan variabel Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja sebagai variabel dependen dan variabel Produktivitas sebagai variabel indipenden

2.2. Kerangka Pemikiran

Semua perusahaan tentunya ingin karyawannya memilii produktivitas yang tinggi agar perusahaan dapat mencapai target yang di tetapkan oleh perusahaan. Menurut Pandji Anoraga (2005: 56-60) faktor yang di inginkan oleh semua karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya salahsatunya adalah upah yang baik. Kompensai adalah sebuah imbalan yang di berikan atas pekerjaan yang karyawan lakukan terhadap perusahaan yang berupa materi. Kompensasi merupakan faktor yang dapat meningkatkan Produktivitas karyawan karna jika Kompensasi di sebuah perusahaan itu baik maka karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan Produktivitas kerjanya, hal tersebut di jelaskan pula oleh (Yani, 2013: 139) yang mengemukakan bahwa kompensasi adalah untuk memotivasi karyawan agar lebih produktiv lagi dalam bekerja. Selain itu menurut Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan ini sangat penting karna jika karyawan merasa tidak aman dan tidak merasa terlindungi dalam bekerja maka karyawan akan tidak tenang dalam bekerja dan karyawan akan tidak optimal dalam bekerja, sehingga karyawan susah untuk meningkatkan Produktivitas kerjanya. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan atau yang kita ketahui adalah Program (K3) Keselamatan dan Kesehatan Kerja itu sangat penting sekali karna langsung berkaitan dengan fisik karyawan, menurut (Ridley, 2008: 57). Karyawan yang terjamin keselamatan kesehatan kerjanya akan bekerja lebih produktif dibandingkan mereka yang tidak terjamin keselamatan dan kesehatannya.

Dengan Kompensasi yang baik dan Program (K3) Keselamatan Kesehatan Kerja yang baik maka Produktivitas Kerja Karyawan pun akan meningkat dan target perusahaan pun akan terpenuhi.

2.2.1. Keterkaitan antara Kompensasi dengan Produktivitas

Vicky Frestiani Dewi (2014: 231) untuk dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja, upah atau gaji yang mereka terima harus memadai, mereka tidak hanya menerima kompensasi dalam bentuk gaji pokok saja, tetapi juga mendapatkan kompensasi dalam bentuk lain (tunjangan kesehatan, insentif, bonus, dll) untuk dapat meningkatkan kebutuhan fisik umumnya.

Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat (Yani, 2013: 139).

2.2.2. Keterkaitan K3 (Keselamatan Kesehatan kerja) dengan Produktivitas

Produktivitas merupakan salah satu faktor penyumbang terbesar pada pertumbuhan sebuah organisasi/ perusahaan. Kecelakaan menimbulkan kerugian yang sangat besar bagi perusahaan. Karena di dalam proses produksi, produktivitas ditopang oleh tiga pilar utama yaitu Kuantitas (Quantity), Kualitas (Quality), dan Keselamatan (Safety) (Ramli, 2010: 15).

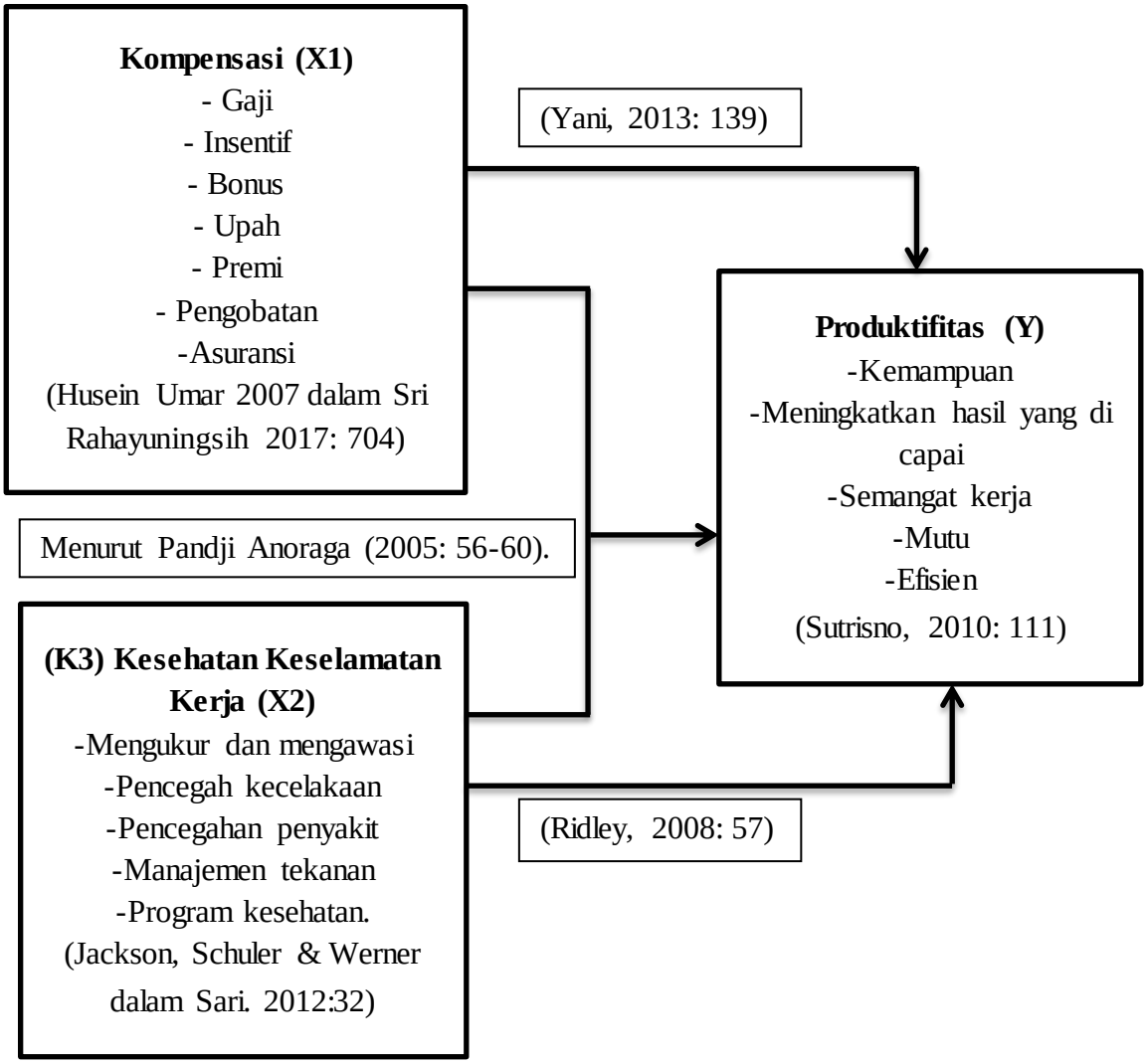
Untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi perusahaan harus mampu mendapatkan, mengembangkan, mengevaluasi, dan memelihara kualitas dan kuantitas tenaga kerja yang tepat. Salah satu cara memelihara kualitas dan kuantitas tenaga kerja adalah menjamin K3 dilingkungan perusahaan. Karyawan yang terjamin keselamatan dan kesehatan kerjanya akan bekerja lebih produktif dibandingkan mereka yang tidak terjamin keselamatan dan kesehatannya Oleh sabab itu K3 berperan penting dalam menjamin keamanan dalam proses produksi. Sehingga produktivitas kerja karyawan dapat tercapai (Ridley, 2008: 57).

2.2.3. Keterkaitan antara Kompensasi dan (K3) Keselamatan Kesehatan Kerja dengan Produktivitas

Menurut Pandji Anoraga (2005: 56-60). Ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan,yaitu: (1) pekerjaan yang menarik, (2) upah yang baik, (3) Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, (4) etos kerja dan (5) lingkungan atau sarana kerja yang baik, (6) promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan, (7) merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisai, (8) pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, (9) kesetian pimpinan pada diri sipekerja, (10) Disiplin kerja yang keras.

2.2.4. Paradigma Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas dapat di simpulkan bagan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

Dari data di atas dapat di sumpulkan bahwa Konpensasi dan K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) Berpengaruh signifikan terhadap Produktifitas

1.3.Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2012:18) menyatakan "Hipotesis penelitian itu merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian. Dikatakan sementara karena jawabannya baru menggunakan teori".

Berdasarkan telaah pustaka dan kerangka pemikiran di atas, maka dalam penelitian ini, peneliti berasumsi hipotesis sebagai berikut:

H1 : Diduga kurangnya Kompensasi pada bagian Pengolahan di PT. Perkebunan Nusantara VIII Gedeh Cianjur.

H2 : Diduga kurangnya Program (K3) Keselamatan Kesehatan Kerja pada bagian Pengolahan di PT. Perkebunan Nusantara VIII Gedeh Cianjur.

H3 : Diduga kurangnya Produktivitas karyawan pada bagian Pengolahan di PT. Perkebunan Nusantara VIII Gedeh Cianjur.

H4 : Diduga terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan pada bagian Pengolahan di PT. Perkebunan Nusantara VIII Gedeh Cianjur.

H5 : Diduga terdapat pengaruh (K3) Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada bagian Pengolahan di PT. Perkebunan Nusantara VIII Gedeh Cianjur.

H6 : Diduga terdapat pengaruh Kompensasi dan (K3) Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada bagian Pengolahan di PT. Perkebunan Nusantara VIII Gedeh Cianjur.