

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka ini, penulis akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Sesuai dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, yaitu keselamatan kesehatan kerja dan intensif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dalam kajian pustaka ini akan dikemukakan secara menyeluruh teori-teori yang relevan dengan variabel permasalahan yang terjadi. Teori-teori dalam penelitian ini memuat kajian ilmiah dari para ahli, dari pengertian secara umum sampai pengertian secara fokus terhadap teori yang berhubungan dengan permasalahan yang penulis akan teliti.

2.1.1 Manajemen

Manajemen merupakan suatu aktivitas yang berhubungan dari aktivitas satu dengan aktivitas yang lain. Aktivitas tersebut tidak hanya mengelola orang-orang yang berbeda dalam suatu organisasi, melainkan mencakup tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki. Rangkaian ini dinamakan proses manajemen. Prinsipnya manajemen dalam organisasi mengatur bagaimana kegiatan berjalan dengan baik dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Tujuan yang telah ditetapkan tersebut akan tercapai dengan baik bilamana keterbatasan sumber daya manusia dalam hal pengetahuan, teknologi, keahlian maupun waktu yang dimiliki dapat

dikembangkan dengan mengatur dan membagi tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya kepada orang lain sehingga membentuk kerjasama secara sinergis dan berkelanjutan, karena manajemen adalah merupakan kegiatan dimana pencapaian suatu tujuan adalah melalui kerjasama antar sesama.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen memiliki arti yang sangat luas, seni ataupun ilmu. Dikatakan seni karena manajemen merupakan manajemen merupakan suatu alat atau cara untuk seseorang manajer dalam mencapai tujuan. Dikatakan ilmu karena dalam manajemen terdapat beberapa tahapan dalam pencapaian tujuan, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atau pengawasan. Dikatakan ilmu karena manajemen dapat dipelajari dan dikaji kebenarannya. Ada banyak beberapa para ahli yang memberikan definisi tentang manajemen, beberapa diantaranya:

Manajemen menurut Stephen P. Robbins dan Mary Coulter yang diterjemahkan oleh Wilson Bangun (2012:7) mendefinisikan bahwa manajemen mengacu pada proses mengkoordinasi dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan kerja agar diselesaikan secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain. Pengertian tersebut dilanjutkan agar lebih spesifik terhadap fungsi – fungsi oleh Stoner dan Freeman dalam Donni Juni dan Agus Garnida (2013:29) yang berpendapat bahwa manajemen adalah proses dari perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan pengawasan pekerjaan anggota-anggota organisasi dan penggunaan semua sumber organisasi yang ada untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut George R. Terry dalam Amirullah (2015:2) menyatakan bahwa manajemen adalah proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan: perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lain.

Berdasarkan definisi beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu proses fungsi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan atau pemimpinan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen menurut Robbins dan Coulter yang dikutip dari Manulang (2012:5) menyatakan ada 4 (empat) fungsi utama dari sebuah manajemen, diantaranya:

1. Perencanaan (*planning*)

Mendefinisikan sasaran-sasaran, menetapkan strategi dan mengembangkan rencana kerja untuk mengelola aktivitas-aktivitas.

2. Penataan (*organizing*)

Menentukan apa yang harus diselesaikan, bagaimana caranya dan siapa yang mengerjakan.

3. Kepemimpinan (*leading*)

Memotivasi, memimpin dan tindakan-tindakan lainnya yang melibatkan interaksi dengan orang lain.

4. Pengendalian (*controlling*)

Mengawasi aktifitas-aktifitas demi memutuskan segala sesuatunya terselesaikan sesuai rencana.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia sekarang ini sangat besar pengaruhnya bagi kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan, baik perusahaan yang berorientasi

pada keuntungan seperti perusahaan bisnis perusahaan swasta maupun perusahaan instansi pemerintahan. Peran sumber daya manusia adalah untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan secara efektif dan efisien. Tujuan pokok sumber daya manusia adalah mewujudkan pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah penerapan manajemen berdasarkan fungsinya untuk memperoleh sumber daya manusia yang terbaik bagi bisnis yang sedang dijalankan dan bagaimana sumber daya manusia yang terbaik tersebut dapat dipelihara dan tetap bekerjasama dengan begitu tujuan dan sasaran suatu organisasi atau perusahaan dapat tercapai. Berikut adalah definisi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut beberapa ahli. Manajemen sumber daya manusia menurut Wilson Bangun (2012:6) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, pergerakan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia Menurut Sedarmayanti (2015:13) menyederhanakannya bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Namun, Kasmir (2018:6) berpendapat hampir sama dengan sebelumnya bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Berdasarkan definisi beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk mengarahkan atau mengelola sumber daya manusia dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan guna untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan dari awal oleh perusahaan. Hal tersebut ditujukan untuk peningkatan kontribusi sumber daya manusia terhadap pencapaian tujuan organisasi agar lebih efektif dan efisien.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia. Menurut Veithzal Rivai (2013:13) meliputi sebagai berikut:

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan (*human resources planning*)

Merencanakan teaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan secara efektif.

b. Pengorganisasian (*organizing*)

Kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dan bagan organisasian.

c. Pengarahan (*directing*)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja

efektif & efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan baik dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila penyimpangan atau kesalahan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan (*procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan, yang terdiri dari :

- 1) Perencanaan sumber daya manusia
- 2) Analisis jabatan
- 3) Penarikan pegawai
- 4) Penempatan kerja
- 5) Orientasi kerja (*Job orientation*)

b. Pengembangan (*development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan, teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang, yang terdiri dari:

1) Pendidikan dan pelatihan (*Training and development*)

2) Pengembangan karier

3) Penilaian prestasi kerja

c. Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan, yang terdiri dari:

1) Kompensasi langsung yang terdiri dari gaji/upah, insentif

2) Kompensasi tidak langsung yang terdiri dari keuntungan (*benefit*), pelayanan/kesejahteraan (*service*)

d. Pengintegrasian (*integration*)

Integrasi adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan, yang mencakup:

1) Kebutuhan karyawan

2) Motivasi kerja

3) Kepuasan kerja

4) Disiplin kerja

5) Partisipasi kerja

e. Pemeliharaan (*maintanance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun, pemeliharaan yang mencakup:

1) Komunikasi kerja

- 2) Kesejahteraan dan keselamatan kerja
- 3) Pengendalian konflik kerja
- 4) Konseling kerja
- f. Kedisiplinan (*dicipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

- g. Pemberhentian (*separation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Malayu S.P. Hasibuan (2007:250) adalah sebagai berikut:

1. Untuk menentukan kualitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
2. Untuk menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini ataupun masa depan.
3. Untuk mempermudah koordinasi sehingga produktivitas kerja meningkat.
4. Untuk menghindari kekurangan atau kelebihan karyawan.

Sedangkan menurut Sri Larasati (2018:11) terdapat 4 (Empat) tujuan manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggungjawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

2.1.3 Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan dan dijalankan oleh manajemen. Penerapan K3 seutuhnya menjadi tanggung jawab dari perusahaan yang memperkerjakan atau yang mempertemukan para pekerja dengan bahaya-bahaya kerja. Kesehatan Keselamatan Kerja bertujuan melindungi karyawan dari berbagai macam bahaya kerja. Apabila terjadi kecelakaan kerja maka karyawan akan mendapatkan jaminan, manfaat K3 selain dirasakan oleh karyawan tetapi oleh perusahaan jika menerapkan K3 dalam proses kerja, *stakeholder* akan meyakini bahwa prosedur kerja yang bagus akan menjamin kualitas hasil kerjanya. Tidak hanya itu, tingkat produktivitas karyawan juga akan meningkat seiring dengan jaminan keamanan yang diberikan oleh perusahaan.

2.1.3.1 Pengertian Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang harus diberikan perlindungan dalam bekerja yaitu salah satunya adalah perlindungan keselamatan

kesehatan. Perlindungan ini dimaksudkan agar setiap karyawan secara umum melakukan tugasnya sehari-hari untuk meningkatkan produktivitas dan kinerjanya karena karyawan telah memiliki rasa aman dan nyaman, sehingga para karyawan memiliki rasa percaya diri yang tinggi. Penerapan K3 seutuhnya menjadi tanggung jawab dari perusahaan yang memperkerjakan para pekerja. Berikut adalah pengertian keselamatan kesehatan kerja menurut para ahli.

Menurut Ramli (2010:14) berpendapat bahwa keselamatan dan kesehatan kerja mengandung nilai perlindungan tenaga kerja dari kecelakaan atau penyakit akibat kerja. Tenaga kerja merupakan aset organisasi yang sangat berharga dan merupakan unsur penting dalam proses produksi di samping unsur lainnya seperti material, mesin, dan lingkungan kerja, karena itu tenaga kerja harus dijaga, dibina dan dikembangkan untuk meningkatkan produktivitasnya. Pengertian tersebut sesuai dan disederhanakan dengan menyertakan spesifikasi keluhan yang dijelaskan oleh Simanjuntak (2011:163) menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu upaya pencegahan kecelakaan dan penyakit kerja yang dapat mengakibatkan kematian, cacat, atau sakit dan gangguan psikologis yang dapat diderita oleh pekerja bersangkutan.

Menurut Sucipto (2014:9) menegaskan bahwa pengertian keselamatan dan kesehatan kerja merupakan promosi dan pemeliharaan derajat tertinggi fisik, mental dan kesejahteraan sosial setiap pekerja disemua pekerjaan, pecegahan gangguan kesehatan terhadap pekerja yang disebabkan oleh kondisi kerja, melindungi pekerja dari risiko dan faktor risiko. Dilanjutkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu usaha dan upaya untuk menciptakan perlindungan dan keamanan dari resiko kecelakaan dan bahaya fisik, mental maupun emosional terhadap pekerja, perusahaan, masyarakat dan lingkungan.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan salah satu cara untuk melindungi para karyawan dari bahaya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja selama bekerja. Terkadang pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak diperhatikan dalam kinerja karyawan sehingga akan mengganggu produktivitas kerja karyawan, jika keselamatan dan kesehatan kerja (K3) diterapkan dan dilaksanakan maka akan tumbuh hasil kinerja yang memuaskan karena karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan mengenai keselamatan dan kesehatannya. Selain itu karyawan akan memiliki rasa percaya diri dalam pekerja atas perlindungan yang diberikan. Kesehatan para karyawan bisa terganggu karena penyakit akibat kerja, maupun karena keselamatan kerja yang tidak diperhatikan. Oleh karena itu, pelaksanaan Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) perlu dilaksanakan secara efektif oleh suatu perusahaan, karena hal itu dapat menurunkan tingkat kecelakaan kerja. Disamping itu, dapat meningkatkan produktivitas perusahaan serta produktivitas karyawan yang merasa puas atas perhatian perusahaan terhadap karyawannya.

2.1.3.2 Tujuan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

Tujuan keselamatan kesehatan kerja menurut Mangkunegara (2013:162) adalah sebagai berikut:

- a. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
- b. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya, seefektif mungkin.
- c. Agar semua hasil produksi diperlihara keamanannya.
- d. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai

- e. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
- f. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
- g. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

2.1.3.3 Fungsi-fungsi Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

Fungsi-fungsi dari keselamatan dan kesehatan kerja menurut Sucipto (2014:2) adalah sebagai berikut:

1. Fungsi dari Keselamatan kerja
 - a. Antisipasi, identifikasi dan evaluasi kondisi dan praktek berbahaya.
 - b. Buat desain pengendalian bahaya, metode, prosedur dan program.
 - c. Terapkan, dokumentasikan dan informasikan rekan lainnya dalam hal pengendalian bahaya dan program pengendalian bahaya.
 - d. Ukur, periksa kembali keefektifitas pengendalian bahaya dan program pengendalian bahaya.
2. Fungsi dari Kesehatan kerja
 - a. Identifikasi dan melakukan penilaian terhadap resiko dari bahaya kesehatan di tempat kerja.
 - b. Memberikan saran terhadap perencanaan dan pengorganisasian dan praktek kerja termasuk desain tempat kerja.
 - c. Memberikan saran, informasi, pelatihan dan edukasi tentang kesehatan kerja dan APD.
 - d. Melaksanakan surveian terhadap kesehatan kerja.
 - e. Terlibat proses rehabilitasi.
 - f. Mengelola P3K dan tindakan darurat.

2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

Dimensi dan indikator menurut Anoraga (2005:22) mengemukakan aspek-aspek keselamatan dan kesehatan kerja meliputi:

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana seseorang atau karyawan dalam beraktifitas bekerja. Lingkungan kerja dalam hal ini menyangkut kondisi kerja, seperti, suhu, penerangan, situasi atau kebisingan dan pelanggaran ketentuan.

2. Alat kerja dan bahan

Alat kerja dan bahan merupakan suatu hal yang pokok dibutuhkan oleh perusahaan untuk memproduksi barang. Dalam memproduksi barang, alat-alat kerja sangatlah vital yang digunakan oleh para pekerja dalam melakukan kegiatan proses produksi dan disamping itu adalah bahan-bahan utama yang akan dijadikan barang. Kondisi mesin dan peralatan kerja dapat berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kemungkinan timbulnya kasus kecelakaan kerja. Peralatan yang tidak *ergonomis* dapat cepat menimbulkan kelelahan bagi karyawan.

3. Manusia

Setiap bagian-bagian produksi memiliki cara-cara melakukan pekerjaan yang berbeda-beda yang dimiliki oleh karyawan. Cara-cara yang biasanya dilakukan oleh karyawan dalam melakukan semua aktifitas pekerjaan, dalam melaksanakannya manusia sering melakukan kesalahan-kesalahan yang dapat menimbulkan kecelakaan kerja, meliputi:

- a. Sikap yang tidak wajar, seperti sembrono, tidak mengindahkan instruksi, lalai, melamun, tidak memakai alat pelindung diri, tidak kooperatif serta tidak sabar.

- b. Kondisi fisik yang kurang sehat cenderung mengakibatkan menurunnya suatu kinerja, mudah mengeluh, cepat mengalami kelelahan dan kurang konsentrasi. Kurang sehat secara fisik maupun psikis, seperti sakit, emosi yang tidak stabil, kepribadian yang rapuh, cara berpikir serta motivasi yang rendah memberikan peluang lebih besar pada terjadinya kecelakaan kerja.
- c. Kurangnya kecapakan dalam mengerjakan suatu pekerjaan, dapat dikarenakan belum cukup latihan, salah mengerti instruksi, tidak mendapat pelajaran terlebih dahulu mengenai suatu pekerjaan, serta merasa asing dalam pekerjaan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:162), indikator atau usaha-usaha yang diperlukan dalam meningkatkan keselamatan kesehatan kerja yaitu sebagai berikut :

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan kebakaran dan peledakan.
- b. Memberikan peralatan perlindungan diri untuk pegawai yang bekerja pada lingkungan yang menggunakan peralatan yang berbahaya.
- c. Mengatur suhu, kelembaban, kebersihan udara, penggunaan warna ruangan kerja, penerangan yang cukup terang dan menyejukkan, dan mencegah kebisingan.
- d. Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit.
- e. Memelihara kebersihan dan ketertiban, serta keserasian lingkungan kerja.
- f. Menciptakan suasana kerja yang menggairahkan semangat kerja pegawai.

Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan dan dijalankan oleh manajemen. Penerapan K3 seutuhnya menjadi tanggung jawab dari perusahaan yang memperkerjakan atau yang

mempertemukan para pekerja dengan bahaya-bahaya kerja. Aspek terpenting pada keselamatan kesehatan kerja adalah dilihat dari lingkungan kerja, alat kerja bahan, dan manusia itu sendiri.

2.1.4 Insentif

Insentif sebagai suatu sarana motivasi untuk mendorong karyawannya supaya bekerja dengan kemampuan maksimal, yaitu dengan memberikan pendapatan ekstra diluar gaji. Dimana maksud dari pemberian insentif ini ialah agar kebutuhan karyawan beserta keluarganya dapat terpenuhi.

2.1.4.1 Pengertian Insentif

Insentif merupakan sejumlah balas jasa yang diberikan kepada karyawan dengan maksud sebagai rangsangan agar karyawan dapat mencapai suatu tingkat kinerja tertentu disamping sebagai pembangun dan pemelihara harapan-harapan para karyawan. Berikut pengertian insentif menurut para ahli. Menurut Andrew F.Sikula dikutip Dra. Justine T. Sirait (2006:200) insentif ialah sesuatu yang mendorong atau mempunyai kecenderungan untuk merangsang suatu kegiatan, insentif adalah motif-motif dan imbalan-imbalan yang dibentuk untuk memperbaiki produksi. Berbeda dengan yang disampaikan Malayu S.P Hasibuan (2007:117) menyatakan bahwa insentif adalah tambahan balas jasa yang di berikan kepada karyawan tertentu yang prestasi kerjanya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Kemudian sesuai yang sebelumnya disampaikan menurut G.R. Terry yang diterjemahkan oleh Sukmawati Marjuni (2015:130) menyatakan bahwa insentif secara harfiah berarti sesuatu yang merangsang atau mempunyai kecenderungan

merangsang minat untuk bekerja. Dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai motif mendorong dan merangsang pada kecenderungan minat dalam melakukan pekerjaan.

2.1.4.2 Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan pemberian insentif menurut Sarfilianty Anggiani (2018:198) secara lebih spesifik dapat dibedakan dua golongan yaitu :

1. Bagi Bisnis

Tujuan dari pelaksanaan insentif dalam bisnis khususnya dalam kegiatan produksi adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja sumber daya manusia dengan jalan mendorong/merangsang agar mereka :

- a) Bekerja lebih bersemangat dan cepat.
- b) Bekerja lebih disiplin.
- c) Bekerja lebih kreatif.

2. Bagi Pekerja / Sumber Daya Manusia

Dengan adanya pemberian insentif akan mendapat keuntungan :

- a) Standar prestasi dapat diukur secara kuantitatif.
- b) Standar prestasi diatas dapat digunakan sebagai dasar pemberian balas jasa yang diukur dalam bentuk uang.
- c) Karyawan harus lebih giat agar dapat menerima uang lebih besar.

2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Insentif

Dimensi dan indikator menurut Sarwoto (2011:156), secara garis besar keseluruhan insentif dapat dibagi menjadi 2 golongan :

1. Insentif Material

A. Insentif dalam bentuk uang

- a) Bonus, yaitu uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan, biasanya diberikan secara selektif dan khusus kepada para pekerja yang berhak menerima dan diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan dimasa yang akan datang. Perusahaan yang menggunakan sistem insentif ini biasanya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan kedalam sebuah dana bonus, kemudian dana tersebut dibagi-bagi antara pihak yang menerima bonus.
- b) Komisi, merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik, biasanya dibayarkan kepada bagian penjualan dan diterimakan kepada pekerja bagian penjualan.
- c) *Profit Share*, merupakan salah satu jenis insentif tertua. Pembayarannya dapat diikuti bermacam-macam pola, tetapi biasanya mencakup pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan ke dalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan kedalam daftar pendapatan setiap peserta.
- d) Kompensasi yang ditangguhkan, yaitu program balas jasa yang mencakup pembayaran dikemudian hari, antara lain berupa :
 - 1) Pensiun, mempunyai nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu menyediakan jaminan ekonomi bagi karyawan setelah tidak bekerja lagi.
 - 2) Pembayaran kontraktual, adalah pelaksanaan perjanjian antara atasan dan karyawan, dimana setelah selesai masa kerja karyawan dibayarkan sejumlah uang tertentu selama periode tertentu.

B. Insentif dalam bentuk jaminan sosial

Insentif dalam bentuk ini biasanya diberikan secara kolektif, tanpa unsur kompetitif dan setiap karyawan dapat memperolehnya secara sama rata dan otomatis. Bentuk insentif sosial ini antara lain :

- a. Pembuatan rumah dinas
- b. Pengobatan secara Cuma-Cuma
- c. Berlangganan surat kabar atau majalah secara gratis
- d. Kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh pekerja atas barang-barang yang dibelinya di koperasi anggota
- e. Cuti sakit yang tetap mendapatkan pembayaran gaji
- f. Pemberian piagam penghargaan
- g. Biaya pindah
- h. Pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan
- i. Dan lain-lain

2. Insentif Non Material

Insentif non material ini dapat diberikan dalam berbagai bentuk, antara lain:

1. Pemberian gelar secara resmi.
2. Pemberian tanda jasa atau medali.
3. Pemberian piagam penghargaan.
4. Pemberian pujian baik secara lisan maupun tulisan secara resmi ataupun pribadi.
5. Ucapan terimakasih secara formal dan informal.
6. Pemberian hak untuk menggunakan suatu atribut jabatan misalnya bendera pada mobil dan sebagainya.
7. Pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja.

Insentif sebagai suatu sarana motivasi untuk mendorong karyawannya supaya bekerja dengan kemampuan maksimal. Pemberian insentif dibagi menjadi 2 (dua) macam yaitu insentif material dan insentif non-material.

2.1.5 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting juga bagi sumber daya manusia. Kepuasan harus dimiliki individu atau karyawan dalam bekerja, setiap pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasannya pun berbeda-beda pula. Jika suatu organisasi atau perusahaan mendapatkan hasil kinerja yang kurang baik, seharusnya organisasi atau perusahaan harus melakukan evaluasi salah satunya perhatiannya terhadap kepuasan karyawan.

2.1.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum pekerja yang menilai perbedaan antara jumlah yang seharusnya ia peroleh dengan yang didapat. Kepuasan mengacu pada tingkat satu pemenuhan kebutuhan, keinginan dan hasrat. Kepuasan pada dasarnya tergantung pada apa yang seseorang ingin dapatkan dalam hidupnya. Kepuasan kerja adalah ukuran dari seberapa bahagia seorang pegawai dengan pekerjaan dan jabatan yang dimilikinya. Berikut merupakan beberapa pengertian mengenai kepuasan kerja menurut para ahli diantaranya:

Lebih dahulu menurut Wexley dan Yuki dalam Suwanto dan Priansa (2011:263), mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi terhadap aspek-aspek yang berbeda dari pekerjaan. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya itu menggambarkan pengalaman-pengalaman menyenangkan atau tidak menyenangkan dan harapan-harapan mengenai pengalaman mendatang. Pengertian kepuasan kerja disederhanakan oleh Rivai (2013:856) yakni kepuasan merupakan evaluasi yang

menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah Kondisi psikis perasaan karyawan terhadap pekerjaannya dalam suatu perusahaan, perasaan tersebut menggambarkan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

2.1.5.2 Dampak Kepuasan Kerja

Dampak perilaku pegawai dari kepuasan kerja telah banyak diteliti dan dikaji. Menurut Donni Juni Priansa (2014:294) ada beberapa dampak dari kepuasan kerja diantaranya :

1. Kinerja.
2. *Organizational Citizenship Behavior*.
3. Perilaku Menghindar.
4. *Burnout*.
5. Kesehatan Mental dan Fisik.
6. Perilaku Kontraproduktif.
7. Kepuasan Hidup.

2.1.5.3 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Dimensi dan indikator menurut Luthans (2006:243) terdapat indikator untuk mengukur kepuasan kerja yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri

Dalam hal ini, di mana pekerjaan yang dilakukan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

2. Gaji

Sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bias dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi..

3. Kesempatan Promosi

Kesempatan yang diberikan perusahaan dalam memberikan karyawan untuk maju dalam organisasi.

4. Pengawasan (Supervisi)

Kemampuan personalia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Bagi karyawan, supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*.

5. Rekan kerja

Tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial.

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting juga bagi sumber daya manusia. Kepuasan harus dimiliki individu atau karyawan dalam bekerja, setiap pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula. Dalam hal ini kepuasan kerja dapat diketahui dengan mengukur dari pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja yang dirasakan oleh para pekerja.

2.1.6 Kinerja Karyawan

Kinerja memiliki peran yang sangat penting, karena kinerja merupakan bentuk hasil akhir dari suatu proses yang dijalankan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Karyawan yang berhasil menyelesaikan tugas dan

tanggungjawabnya dengan baik dan benar akan memiliki kinerja yang tinggi. Sebaliknya jika karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan maka akan memiliki kinerja yang buruk atau rendah. Oleh sebab itu dalam suatu organisasi atau bisnis perusahaan, kinerja karyawan sangat berperan penting dalam usaha pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

2.1.6.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap perusahaan di manapun. Karena kinerja merupakan cerminan dari kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengalokasikan sumber daya yang dimilikinya. Selain itu tujuan pokok penilaian kinerja adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar dapat membuahkan tindakan dan hasil yang diharapkan.

Pengertian kinerja karyawan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67) mengemukakan bahwa kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berbeda dengan Armstrong dan Baron dalam Irham Fahmi (2016:127) bahwa, kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi atau perusahaan, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Definisi kinerja karyawan mengutip dari Colquitt dan dilanjutkan oleh menurut Kasmir (2018:182) bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang

diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dari pekerjaan yang ia lakukan, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi.

2.1.6.2 Tujuan dan Sasaran Kinerja Karyawan

Evaluasi kinerja bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja perusahaan melalui peningkatan kinerja SDM, dalam penilaian kinerja tidak hanya semata-mata menilai hasil fisik tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kepemimpinan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tugasnya semua layak untuk dinilai. Tujuan penilaian kinerja karyawan menurut Veithzal Rivai (2013:552) pada dasarnya meliputi :

1. Meningkatkan etos kerja.
2. Meningkatkan motivasi kerja.
3. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan selama ini.
4. Untuk mendorong pertanggung jawaban dari pegawai.
5. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa dan insentif uang.
6. Untuk pembeda antar pegawai yang satu dengan yang lainnya.
7. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi intansi, kebaikan jabatan, pelatihan.

8. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong pegawai untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
9. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
10. Untuk mendorong pertanggung jawaban dari pegawai atau karyawan.
11. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari pegawai untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karir selanjutnya.
12. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.
13. Memperkuat hubungan antar pegawai dengan supervise melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
14. Sebagai penyalur keluhan yang berkaitan dengan masalah pekerjaan.

2.1.6.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Tjuju Yuniarsih dan Suwanto (2011:80) yang mendorong munculnya masalah atau gangguan pada kinerja sumber daya manusia misalnya yang lahir dalam bentuk stress, konflik, tingginya tingkat ketidakhadiran (*absenteeism*), kebosanan (*burn out*) dan *labour turn over*. Kemudian disimpulkan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) dan faktor yang mempengaruhi dapat dirumuskan:

Human Performance = ability + motivation

Motivation = attitude + situation

Ability = knowledge + skill

Setelah apa yang dirumuskan di atas, dapat dijelaskan bahwa :

1. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologi kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Pemimpin harus memiliki tingkat pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan.

2. Faktor Motivasi

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki pemimpin karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka akan menunjukkan nilai positif dan negatif terhadap situasi kerjanya, dan semua itu bisa memperlihatkan bagaimana tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki pemimpin dan karyawan.

2.1.6.4 Pengertian Penilaian Kinerja

Pekerjaan seseorang atau karyawan tidak akan tampak hasilnya jika tidak dilakukan suatu penilaian. Artinya perlu adanya usaha untuk menilai hasil atau perilaku kerja karyawan, sehingga dapat diketahui apakah karyawan sudah melakukan pekerjaan secara baik dan benar atau belum. Menurut Dra. Justine T. Sirait (2006:128) Penilaian prestasi kerja adalah proses evaluasi prestasi atau unjuk kerja pegawai yang dilakukan oleh organisasi. Dengan menilai prestasi kerja pegawai secara nyata dibandingkan dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Menurut Kasmir (2018:184) Penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Maka dapat disimpulkan penilaian kinerja merupakan suatu pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja para karyawan secara rutin dan teratur.

2.1.6.5 Metode Penilaian Kinerja

Setiap karyawan dalam melaksanakan kewajiban atau tugas merasa bahwa hasil kerja mereka tidak terlepas dari penilaian atasan baik secara langsung maupun tidak langsung, penilai kinerja digunakan untuk mengetahui kinerja seseorang karyawan

Metode penilaian kinerja karyawan bisa dibedakan menjadi metode penilaian yang berorientasi masa lalu dan masa depan. Mengevaluasi kinerja dimasa lalu. Karyawan dapat memperoleh umpan balik dari usah-usaha mereka. Umpan balik ini selanjutnya akan mengarah kepada perbaikan prestasi.

Tehnik-tehnik penilaian kinerja menurut Veitzhal Rivai (2013:415), meliputi :

1. Skala Pringkat (*Rating Scale*)
2. Daftar pertanyaan
3. Metode catatan prestasi
4. Metode dengan pilihan
5. Metode peristiwa kritis (*Critical Incident Method*)
6. Skala peningkatan yang dikaitkan dengan tingkah laku (*Behaviorally Anchored Rating Scale*)
7. Metode peninjauan lapangan (*Field Reiew Methode*)
8. Tes dan Observasi prestasi kerja (*Performance Test Observation*)
9. Pendekatan evaluasi (*Comparative Evalupproach*)

2.1.6.6 Dimensi dan Indikator Kinerja

Terdapat beberapa unsur yang dapat kita lihat dari kinerja karyawan. Menurut Bernardin dan Russel yang dikutip oleh Kaswan dan Ade Sadikin (2013: 248), ada enam kriteria untuk mengukur kinerja, yaitu:

1. Kualitas: seberapa jauh/baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati kesempurnaan, ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal menjalankan sesuatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang dikehendaki oleh suatu aktivitas.
2. Kuantitas: jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam nilai dolar/rupee, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang telah di selesaikan.
3. Ketepatan waktu: seberapa jauh/baik sebuah aktivitas diselesaikan, atau hasil yang diproduksi, pada waktu yang paling awal yang dikehendaki dari sudut pandang koordinasi dengan output yang lain maupun memaksimalkan waktu yang ada untuk kegiatan-kegiatan lain.
4. Inisiatif, merupakan semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya. Inisiatif berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.
5. Dampak interpersonal/kontekstual kinerja: seberapa jauh/baik karyawan meningkatkan harga-diri, itikad baik (*goodwill*), dan kerjasama antara sesama karyawan dan bawahan.

Kinerja memiliki peran yang sangat penting, karena kinerja merupakan bentuk hasil akhir dari suatu proses yang dijalankan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Kinerja diukur melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, inisiatif pekerja, dan dampak interpersonal atau kontekstual kinerja.

2.1.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian serta dapat mempermudah untuk lebih fokus pada bidang

kajian yang sedang diteliti. Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu dan mempermudah dalam membantu suatu penelitian yang sedang dilakukan. Selain itu penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai acuan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis sehingga penelitian yang akan dilakukan dapat dikatakan teruji karena telah ada yang membahas terlebih dahulu mengenai penelitian yang akan dilakukan.

Kajian yang digunakan yaitu mengenai keselamatan kesehatan kerja (K3) dan insentif yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening sesuai dengan latar belakang yang telah ditentukan sebelumnya. Penelitian terdahulu diambil dari beberapa jurnal yang berasal dari internet. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang diambil dari beberapa jurnal untuk mendukung penelitian yang saat ini sedang dilakukan:

Tabel 2.1

Tabel Penelitian Terdahulu

No	Judul penelitian, Peneliti dan Tahun penelitian	Metode	Teknik analisis data	Hasil penelitian
1	Pengaruh keselamatan, kesehatan kerja (K3) dan insentif terhadap motivasi dan kinerja karyawan (Studi pada pekerja bagian produksi PT. Sekawan Karyatama Mandiri Sidoarjo) M.Riyan Munandar, Endang Siti Astuti, M.So'ed Hakan (2014).	Metode penelitian penjelasan (<i>Explanatory research</i>).	Analisis Jalur	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kesehatan Kerja, Keselamatan Kerja, Pemberian Insentif, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan terdapat pengaruh yang signifikan.

No	Judul penelitian, Peneliti dan Tahun penelitian	Metode	Teknik analisis data	Hasil penelitian
2	<p>Pengaruh K3 dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina (Persero) Marketing Operation Region IV</p> <p>Ade Maulana Aminudin, Apriatni EP, Reni Shinta Dewi (2015)</p>	<p>Metode penelitian penjelasan (<i>Explanatory reasearch</i>).</p>	<p>Analisis Kualitatif dan Kuantitatif</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa K3 dan Kompensasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan baik secara parsial dan simultan.</p>
3	<p>Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan bagian Produksi PT. Hankook Tire Indonesia, Cikarang)</p> <p>Tritama Aria, Hamidah NU, Yuniadi Mayowan (2015)</p>	<p>Metode <i>explanatory research</i></p>	<p>Analisis Regresi Linear Berganda</p>	<p>Hasil analisis menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 37,3% sedangkan sisanya sebesar 62,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.</p>
4	<p>Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Bagian <i>Workshop Ducting</i> PT. Karya Interlek Kencana)</p> <p>Dina Nurbaiti (2015)</p>	<p>Metode Kuantitatif dengan 54 responden</p>	<p>Analisis Regresi Linear Berganda dengan pendekatan statistik</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan keselamatan kesehatan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan dan secara parsial masing-masing, K3 tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>

No	Judul penelitian, Peneliti dan Tahun penelitian	Metode	Teknik analisis data	Hasil penelitian
5	<p>Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Brantas Abipraya (Persero)) Dalam Proyek Pembangunan Wisma Atlet Kemayoran</p> <p>Kahfiardi Fajri, Hamidah Nayati, Arik Prasetya (2017)</p>	<p>Metode <i>Explanatory Research</i> dengan 65 responden</p>	<p>Analisis Jalur / <i>Path</i></p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening</p>
6	<p>Pengaruh Budaya Keselamatan Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Minyak dan Gas Bumi “X” Di Provinsi Kalimantan Timur</p> <p>Hasan Marzuki, R.Andi Sularso, Murdijanto Purbangkoro (2018)</p>	<p>Metode <i>Explanatory Research</i> dengan 290 responden</p>	<p>Analisis <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Keselamatan Kerja, Kepemimpinan, dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja, tetapi Budaya Keselamatan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Serta kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
7	<p>Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> di Bagian Produksi PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu.</p> <p>Alwein Gilang (2017)</p>	<p>Metode Kuantitatif dengan 68 responden</p>	<p>Analisis Regresi Linear dan Analisis Regresi Jalur</p>	<p>Hasil penelitian menunjukan keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja. sementara kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. K3 memiliki pengaruh langsung yang lebih besar terhadap kinerja karyawan.</p>

No	Judul penelitian, Peneliti dan Tahun penelitian	Metode	Teknik analisis data	Hasil penelitian
8	<p>Pengaruh Insentif, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya terhadap Produktivitas Kerja CV.Duta Karya Semarang</p> <p>A Febrianto, AM Minarsih, MM Warso (2016)</p>	Metode Kuantitatif dengan 87 responden	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan variabel insentif, komunikasi, lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan variabel insentif, komunikasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Serta berpengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap produktivitas.
9	<p>Analisis Pengaruh Hubungan Pemberian Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk</p> <p>Fitriani (2017)</p>	Metode Kuantitatif dengan 70 responden	Analisis Regresi Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh pemberian insentif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Adhi Karya
10	<p>Pengaruh Insentif, Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT. Baldin Bangun Nusantara Semarang)</p> <p>Eko Setiawan (2015)</p>	Metode Kuantitatif dengan 100 responden	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan perhitungan statistik dengan uji t menunjukkan bahwa variabel insentif (X1) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y1) dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y2).
11	<p>Analisis Pengaruh Jenis Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan pada PT. Renova Andalan Indonesia</p> <p>Onny Juwono (2015)</p>	Metode Kuantitatif	Analisis Jalur	Hasil dari penelitian ini adalah: Insentif (X1), dan Lingkungan Kerja (X2), serta Kepuasan Kerja Karyawan (Y) memiliki kontribusi yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja (Z) pada PT. Renova Andalan Indonesia.

No	Judul penelitian, Peneliti dan Tahun penelitian	Metode	Teknik analisis data	Hasil penelitian
12	<p>Budaya Organisasi, Insentif, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan Pada PT. Avrist Indonesia</p> <p>Iha Haryani Hatta, Widarto Rachbini (2015)</p>	<p>Metode <i>Causal Research</i></p>	<p>Analisis <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM)</p>	<p>Hasil penelitian menemukan adanya pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan insentif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, serta pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh total budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan lebih dominan.</p>
13	<p>Pengaruh Insentif dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kinerja Karyawan Sebagai Variabel <i>Intervening</i> (Studi Kasus Pada PT. Smartfren Telecom Palembang)</p> <p>Hendra Hadiwijaya (2016)</p>	<p>Metode Kuantitatif Populasi dengan 120 responden</p>	<p>Analisis <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan Insentif dan Pengembangan Karir berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja karyawan dan berpengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja. Kinerja karyawan berpengaruh langsung signifikan terhadap kepuasan kerja.</p>
14	<p>Pengaruh Kompensasi dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Cahaya Samtraco Utama, Samarinda</p> <p>Dwi Kurniawan (2016)</p>	<p>Metode Kuantitatif dengan 134 Responden</p>	<p>Analisis Regresi Sederhana</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang sangat signifikan dari kompensasi dan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan.</p>

No	Judul penelitian, Peneliti dan Tahun penelitian	Metode	Teknik analisis data	Hasil penelitian
15	<p>Pengaruh Pemberian Insentif, Kesejahteraan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Muncul Anugerah Sejahtera, Blitar</p> <p>Nerit Ditha Verawati (2016)</p>	Metode Kuantitatif dengan 47 Responden	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial dan simultan insentif, kesejahteraan, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
16	<p>Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Tonasa</p> <p>Florida Dessy, A.M. Rosa Widjojo (2016)</p>	Metode Kuantitatif dengan 220 responden	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
17	<p>Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dapensi Dwikarya Bandung</p> <p>Aditya Wardhana dan Yuri Renata (2018)</p>	Metode Kuantitatif dengan 22 responden	Analisis Regresi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dapensi Dwikarya Bandung memiliki hubungan yang positif dan signifikan.
18	<p><i>Impact Occupational Safety and Health Practices on Job Satisfaction: A Study in Selected Large Scale Apparel Firms In Colombo District</i></p> <p>Mihiravi, D,P and Perera G D N (2016)</p>	Metode Kuantitatif dengan 86 responden populasi	Analisis Regresi	Studi ini menemukan bahwa praktik keselamatan dan kesehatan kerja adalah berkorelasi positif dengan kepuasan kerja jumper dalam skala besar yang dipilih perusahaan pakaian di distrik Colombo.

No	Judul penelitian, Peneliti dan Tahun penelitian	Metode	Teknik analisis data	Hasil penelitian
19	<p><i>Effect of Selected Occupational Health and Safety Management Practices on Job Satisfaction of Employees in Nakuru Town, Kenya</i></p> <p>Florence Sembe, Amos Ayno (2017)</p>	Metode Kuantitatif dengan 258 responden	Analisis Regresi	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa efek gabungan dari praktik manajemen pekerjaan, kesehatan dan keselamatan secara signifikan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawandi Kenya Power Company.
20	<p><i>The Mediating Role Of Preceived Job Satisfaction in the Relationship Between Occupational Health and Safety and Employees' Performance</i></p> <p>Ahmad I, Sattar A, Nawaz A (2017)</p>	Metode Kualitatif	Kualitatif dan Sekunder	Kepuasan Kerja memainkan peran penting dalam memperkuat hubungan antara K3 dan Kinerja Karyawan. Pekerja tidak puas dengan pekerjaan mereka dapat berkinerja buruk meskipun mapan Praktek K3 di tempat kerja.
21	<p><i>Analysis of Influence of OSH (Occupational Safety and Health) and Job Satisfaction to Employee Performance With Commitment Organizational as Intervening Variable (Mining Industry Study on PT. Ansaf Inti Resources, East Borneo, Indonesia)</i></p> <p>Heri Mulyantoro, Siswoyo Haryono, Fauziah (2018)</p>	Metode Kuantitatif	Analisis <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM)	Hasil dari penelitian ini adalah K3 yang mempengaruhi kinerja karyawan dan tidak secara langsung mempengaruhi komitmen organisasi. K3 juga mempengaruhi Kepuasan Kerja. Komitmen Organisasi memediasi Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Selanjutnya, Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
22	<p><i>The Influence of Occupational Safety and Health on Performance With Job Satisfaction as Intervening Variables (Study on the Production Employees in PT.</i></p>	Metode Kuantitatif dengan 50 responden	Analisis Jalur / <i>Path</i>	Hasil kami menunjukkan bahwa: K3 memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikan positif 0,351. Kepuasan kerja berpengaruh

No	Judul penelitian, Peneliti dan Tahun penelitian	Metode	Teknik analisis data	Hasil penelitian
	<p><i>Mahakarya Rotanindo, Gresik)</i></p> <p>Ria MY, Anis Eliyana, Oci NS (2012)</p>			<p>signifikan efek intervensi pada kinerja karyawan signifikan positif 0,430. K3 juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikan positif.</p>
23	<p><i>Effect of Occupational Health and Safety to The Employee Performance of Job Satisfaction as an Intervening Variable (Study at PLN (Persero) Branch. Pontianak Area Div. Network Distribution</i></p> <p>Syarifah Mariani (2016)</p>	<p>Metode Kuantitatif dengan 34 responden</p>	<p>Analisis Jalut / Path</p>	<p>Hasil penelitian didapatkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,565. Keselamatan dan kesehatan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja 0,416. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu 0,516. Keselamatan dan kesehatan untuk kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan di 0,291.</p>
24	<p><i>Effect of Non Financial Incentives on Job Satisfaction of employee in Public Secondary Schools-Survey of Kisii Sub County</i></p> <p>Asiago Lenah Sabina, Dr. Walter O, Dr. Andrew N , Cleophas O (2015)</p>	<p>Metode Kuantitatif dengan 83 responden</p>	<p>Survey Descriptive research design dan analisis regresi linear berganda</p>	<p>Studi ini membangun hubungan positif antara insentif non-finansial dan kepuasan kerja karyawan di Kabupaten Kisii. Para karyawan sepakat bahwa promosi, penghargaan dan otonomi kerja mempengaruhi retensi karyawan</p>
25	<p><i>The Impact of Financial Reward on Job Satisfaction and Performance: Implications for Blue Collar Employees</i></p> <p>Wael S, Zaraket, Farouk Saber (2017)</p>	<p>Metode Kuantitatif Probability Sampling</p>	<p>Analisis Regresi Linear Berganda</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang signifikan antara imbalan finansial dan kepuasan kerja. Selanjutnya, kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan.</p>

No	Judul penelitian, Peneliti dan Tahun penelitian	Metode	Teknik analisis data	Hasil penelitian
26	<i>Effect of Incentive and Human Relations on Employee Satisfaction its Impact on Work Performance (Case Study on Corporate Markat Sport Centre)</i> M.Nanang KA, MM.Warso, PD.Paramita (2016)	Metode Kuantitatif dengan 71 responden	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan secara parsial dan simultan Pemberian insentif dan human relation berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
27	<i>The Influence on Incentive to Employee Performance by Job Satisfaction as Intervening Variable (Study at Hotel Employess In Bandar Lampung)</i> Diska Amalia (2017)	Metode Survei dengan 100 responden	Analisis <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM)	Hasil penelitian menunjukan bahwa dengan adanya insentif akan meningkatkan kepuasan kerja, dengan adanya insentif akan meningkatkan kinerja karyawan dan insentif dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
28	<i>Job Satisfaction and Performance in Jordanian Workers</i> Jalal Anwar A (2015)	Metode Kuantitatif dengan 120 responden	Analisis Regresi Linear	Hasil penelitian menunjukkan ada korelasi positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja.
29	<i>Impact of Job Satisfaction on Employees Performance: A Study of Nigerian Breweries PLC Kaduna State Branch, Nigeria</i> TI. Ndulue, HC Ekechukwu (2016)	Metode Kuantitatif dengan 357 responden	Analisis Regresi Kuadrat Terkecil	penelitian mengungkapkan bahwa ada hubungan linier antara pekerjaan kepuasan (sifat pekerjaan, imbalan kerja dan keamanan kerja) dan proksi kinerja karyawan yang moral karyawan.

Sumber: Data penelitian dari berbagai sumber

Berdasarkan beberapa hasil penelitian di atas, penelitian ini menggunakan variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Insentif sebagai variabel bebas, kinerja sebagai variabel terikat dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Persamaan dengan penelitian terdahulu di atas adalah yang juga melakukan

penelitian menggunakan salah satu variabel bebas terhadap variabel terikat yang sama pada penelitian ini dan juga dengan variabel intervening. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada kaitan pembahasan yang difokuskan pada variabel bebas Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Insentif terhadap variabel terikat kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dengan penjelasan deskriptif dan verifikatif, dan dengan metode analisis jalur serta tempat dan waktu penelitian yang berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang sudah dilakukan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Penelitian tentang kinerja karyawan sudah banyak dilakukan sebelumnya, pada penelitian ini kinerja karyawan dihubungkan dengan keselamatan kesehatan kerja (K3), insentif dan kepuasan kerja. Pada penelitian ini keselamatan kesehatan kerja (K3) dihubungkan dengan kepuasan kerja, insentif dihubungkan dengan kepuasan kerja, keselamatan kesehatan kerja (K3) dan insentif dihubungkan dengan kepuasan kerja, kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu kerangka pemikiran akan menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang akan diteliti.

2.2.1 Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian mengenai pengaruh keselamatan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja sudah dilakukan diberbagai industri. Keselamatan kesehatan kerja (K3) adalah salah satu cara yang penting bagi perusahaan dalam melindungi para karyawan dari bahaya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja selama bekerja. Keselamatan kesehatan kerja sampai saat ini dianggap memiliki pengaruh pada kepuasan kerja karena jika perusahaan melakukan penerapan dan pelaksanaan keselamatan kesehatan kerja (K3) dengan baik maka akan tumbuh hasil kinerja yang memuaskan karena karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan sehingga

karyawan memperoleh rasa aman dan nyaman kepada karyawan. Rasa aman dan nyaman karyawan dapat menciptakan kondisi kerja yang kondusif serta meningkatkan keterampilan pekerja itu sendiri. Untuk menunjukkan adanya pengaruh keselamatan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja maka diperkuat dengan jurnal penelitian yang telah dilakukan peneliti terdahulu.

Tritama Aria, dkk (2015) melakukan penelitian di sebuah perusahaan *manufaktur* yang berada di Cikarang dengan objeknya karyawan bagian produksi. Dalam penelitiannya tentang pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara keselamatan kesehatan kerja dengan kepuasan kerja. Dapat dilihat dari hasil penelitiannya terdapat pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 37,3% sedangkan sisanya sebesar 62,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Mihiravi dan Perera (2016) melakukan penelitian di sebuah perusahaan pakaian skala besar yang berada di distrik Colombo dengan objeknya karyawan. Dalam penelitiannya tentang keselamatan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja bahwa ada pengaruh antara keselamatan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja. Dapat dilihat dari hasil penelitiannya yang berjudul *Impact Occupational Safety and Health Practices on Job Satisfaction*. Studi ini menemukan bahwa praktik keselamatan dan kesehatan kerja adalah berkorelasi positif dengan kepuasan kerja pada jumper dalam skala besar yang dipilih perusahaan pakaian di distrik Colombo. Kelima dimensi praktik K3 berdampak positif pada kepuasan kerja dan ditunjukkan secara statistik signifikan. Selanjutnya, terungkap bahwa ada yang tinggi tingkat kepuasan kerja yang baik dan keselamatan dan kesehatan kerja.

2.2.2 Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian yang menghubungkan kepuasan dengan insentif pasti sudah banyak, insentif sebagai salah satu bagian dari kompensasi sampai saat ini dianggap memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Insentif merupakan pendapatan ekstra diluar gaji atau upah yang ditentukan oleh perusahaan. Pemberian insentif adalah cara untuk memotivasi para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal atau melebihi standar dan insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan serta memberikan efek kepuasan. Untuk menunjukkan adanya pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja maka diperkuat dengan jurnal penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu.

Eko Setiawan (2015) melakukan penelitian disebuah lembaga perusahaan pembangunan yang berada di Semarang dengan objeknya karyawan. Dalam penelitiannya tentang insentif dengan kepuasan kerja bahwa ada hubungan positif antara insentif dengan kepuasan kerja. Dapat dilihat pada penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Insentif, Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT. Baldin Bangun Nusantara Semarang)”. Bahwa studi ini membangun hubungan positif antara insentif dan kepuasan kerja karyawan.

Fitriani (2017) melakukan penelitian di perusahaan Adhi Karya (Persero) dengan objeknya yaitu karyawan. Dalam penelitiannya tentang pemberian insentif terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa terdapat pengaruh. Dapat dilihat dari penelitiannya yang berjudul Analisis Pengaruh Hubungan Pemberian Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Hasil

penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan pemberian Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

2.2.3 Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian mengenai keselamatan kesehatan kerja (K3) dan insentif terhadap kepuasan kerja telah beberapa dilakukan diberbagai perusahaan. Keselamatan kesehatan kerja (K3) yang merupakan cara yang perlu diterapkan perusahaan dengan tujuan untuk kesejahteraan fisik karyawan dalam bekerja serta pemberian kompensasi baik berupa gaji, upah dan insentif dalam memberikan motivasi kepada karyawan memiliki kaitannya dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang diperoleh karyawan ini khususnya ditandai dengan kesejahteraan seluruh karyawan serta perhatian perusahaan yang tinggi dan kemudian kompensasi dan insentif yang diterima karyawan secara adil sesuai dengan prestasi kerja dan kontribusinya kepada organisasi. Untuk menunjukkan adanya pengaruh keselamatan kesehatan kerja (K3) dan insentif terhadap kepuasan kerja maka diperkuat dengan jurnal penelitian yang telah dilakukan peneliti terdahulu.

Dwi Kurniawan (2016) melakukan penelitiannya disebuah perusahaan yang bergerak dalam penjualan kayu yang berada di Samarinda dengan objeknya karyawan. Dalam penelitiannya tentang kompensasi dan keselamatan kesehatan kerja dengan kepuasan kerja bahwa menunjukkan pengaruh yang signifikan. Dapat dilihat dalam penelitiannya hasilnya menunjukkan bahwa ada pengaruh yang sangat signifikan dari kompensasi dan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan.

Nerit Ditha Verawati (2016) melakukan penelitiannya di sebuah perusahaan distributor produk jamu yang berada di Blitar dengan objeknya karyawan perusahaan. Dalam penelitiannya tentang pemberian insentif, kesejahteraan dan motivasi dengan kepuasan kerja karyawan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara kesejahteraan dengan kepuasan kerja. Dalam penelitiannya berjudul “Pengaruh Pemberian Insentif, Kesejahteraan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Muncul Anugerah Sejahtera, Blitar”. Dapat dilihat dari penelitiannya hasil menunjukkan secara parsial dan simultan bahwa insentif, kesejahteraan, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2.2.4 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian mengenai kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan telah beberapa dilakukan di berbagai perusahaan atau organisasi. Penelitian yang menghubungkan kepuasan dengan kinerja pasti sudah banyak, kepuasan saat ini dianggap memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan aspek penting pada diri seseorang di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Kepuasan kerja karyawan dapat mempengaruhi sikap kerja karyawan dalam bekerja seperti malas, rajin, produktif, tidak produktif dan lain – lain yang akan berpengaruh secara langsung dalam pencapaian kinerja. Untuk menunjukkan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan maka diperkuat dengan jurnal penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu.

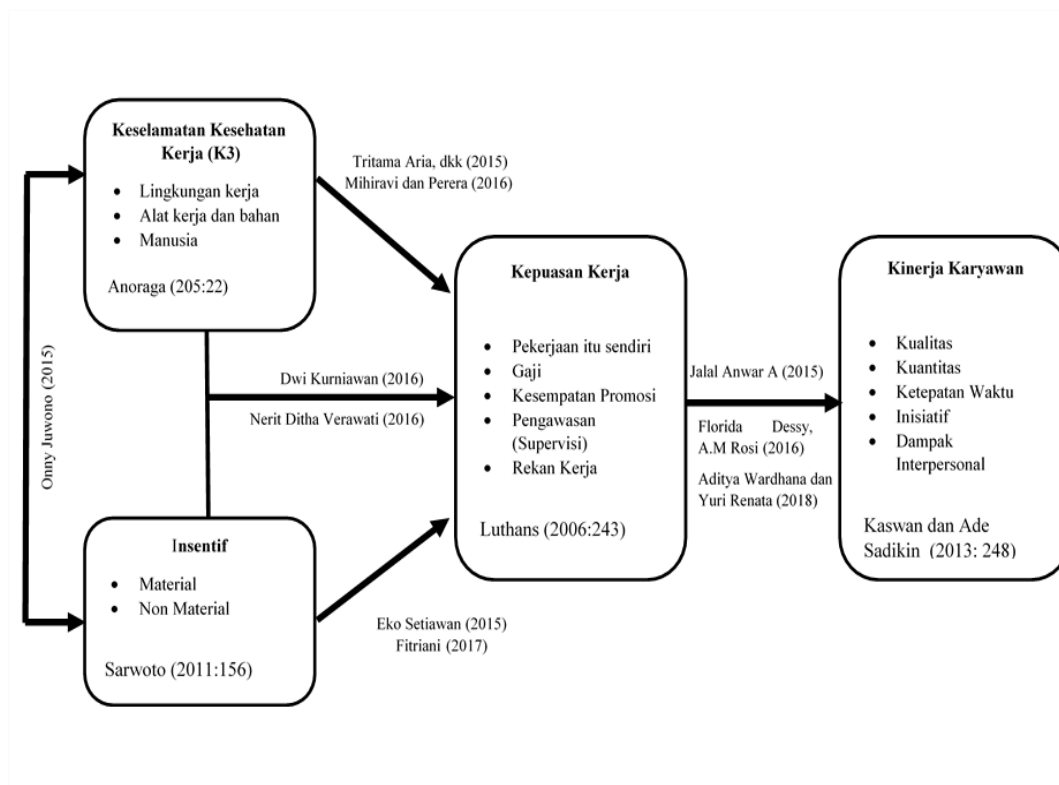
Jalal Anwar A (2015) melakukan penelitian di sebuah lembaga keuangan yang berada di Jordania dengan objeknya karyawan. Dalam penelitiannya tentang kepuasan kerja dengan kinerja karyawan bahwa ada korelasi signifikan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Dapat dilihat penelitiannya yang berjudul *Job Satisfaction and Performance in Jordanian Workers* yang menunjukkan Hasil penelitian menunjukkan ada korelasi positif yang signifikan

($\alpha = 0,05$) antara kepuasan kerja dan kinerja dengan sampel 120 responden.

Florida Dessy dan A.M Rosa Widjojo (2016) melakukan penelitian disebuah perusahaan yaitu berada di Makassar dengan objeknya karyawan. Dalam penelitiannya tentang kepuasan kerja dengan kinerja karyawan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Dapat dilihat pada penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa. Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja secara parsial pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Aditya Wardhana dan Yuri Renata (2018) melakukan penelitian disebuah perusahaan jasa transportasi yang berada di Bandung dengan objeknya karyawan. Dalam penelitiannya tentang kepuasan kerja dengan kinerja karyawan bahwa memiliki hubungan positif dan signifikan. Dapat dilihat pada penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dapensi Dwikarya Bandung. Hasil penelitian yang menunjukkan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dapensi Dwikarya memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 54,8% dan sisanya sebesar 45,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan pada uraian di atas yang terdapat pada penelitian terdahulu menunjukkan bahwa keselamatan kesehatan kerja (K3) dan insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja baik secara parsial dan simultan. Serta kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Peneliti mencoba untuk mengembangkan penelitian ini dengan melihat dari penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti lain. Kemudian secara sistematis dapat digambarkan sebuah penelitian pada halaman selanjutnya :



Gambar 2.1

Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:63) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan penjelasan pada kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja
2. Insentif Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja
3. Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Insentif Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja
4. Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

