

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS

1.1 Kajian Pustaka

Kajian Pustaka merupakan teori-teori, hasil penelitian dan publikasi umum yang berhubungan dengan masalah-masalah dalam penelitian. Pada sub-bab kajian pustaka ini akan disajikan teori-teori relevan dengan variabel penelitian dengan kajian dimulai dari pengungkapan teori manajemen sebagai *grand theory*, manajemen sumber daya manusia sebagai *middle range theory* yang didukung oleh keselamatan dan kesehatan kerja, kompensasi dan motivasi kerja sebagai *applied theory*.

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen diartikan sebagai seni atau ilmu. Dikatakan sebagai 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. Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Peraturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen. Jadi manajemen itu merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan.

Selain itu, ada beberapa para ahli yang mengemukakan definisi tentang manajemen, di antaranya adalah menurut Afandi (2018:1) menyatakan bahwa

“Manajemen adalah proses kerjasama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan dan pengawasan”

Menurut Sarinah dan Mardalena (2017:7) menyatakan bahwa

“Manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja bersama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya”

Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Coulter (2018:39) menyatakan bahwa

“Management involves coordinating and overseeing the work activities of others so their activities are completed efficiently and effectively”. Definisi tersebut dapat diartikan bahwa manajemen melibatkan koordinasi dan mengawasi kegiatan orang lain sehingga kegiatan mereka diselesaikan secara efisiensi dan efektif.”

Menurut Jeffrey A. Miles (2018:8) menyatakan bahwa

“Management is a specific body of knowledge that examines various methods used by managers and organization”. Definisi tersebut dapat diartikan bahwa manajemen adalah kumpulan pengetahuan khusus yang mengkaji berbagai metode yang di gunakan oleh manajer dan organisasi.

Menurut Kimiz Dalkir dan Jay Liebowitz (2017:5) menyatakan bahwa

“Management is strategies and processes designed to identify, capture, structure, value, leverage, and share an organization’s intellectual assets to enhance its performance and competitiveness”. Definisi tersebut dapat diartikan bahwa manajemen adalah strategi dan proses yang di rancang untuk mengidentifikasi, menangkap, menyusun, menilai, memanfaatkan dan berbagi asset intelektual organisasi untuk meningkatkan kinerja dan daya saingnya.

Berdasarkan definisi-definisi manajemen, yang telah dipaparkan di atas, maka penulis sampai pada pemahaman bahwa manajemen merupakan suatu proses fungsi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan atau pemimpinan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah merupakan pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan, penerapan, perekrutan, pelatihan dan pengembangan karir karyawan serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan. Aset utama dalam manajemen sumber daya manusia adalah manusia, sehingga harus di pelihara dengan baik dan benar.

2.1.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Memang sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan (*company value*) baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.

Selain itu, ada beberapa para ahli yang mengemukakan definisi tentang manajemen sumber daya manusia, di antaranya yaitu pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Kasmir (2018:6) menyatakan 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”.

Menurut Hasibuan (2017:5) menyatakan bahwa

“Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”

Menurut Gary Dessler dan Nita Chhinzer (2017:2) menyatakan bahwa

“Human resources management (HRM) is a management of people n organizations to drive successful organizational performance and achievement of the organization’s strategic goals”. Definisi tersebut dapat diartikan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen orang dalam organisasi untuk mendorong kinerja organisasi yang sukses dan pencapaian tujuan strategis organisasi

Menurut Julie Beardwell dan Amanda Thompson (2017:5) menyatakan bahwa

“Human resource management refers to a collection of policies used to organise work in the employment relationship which is related to recruitment, selection, learning and development, reward, communication and employee involvement, teamwork and performance management”. Definisi tersebut dapat diartikan bahwa MSDM mengacu pada kumpulan kebijakan yang di gunakan untuk mengatur pekerjaan dalam hubungan kebijakan yang mana berkaitan dengan rekrutmen, seleksi, pembelajaran

dan pengembangan, penghargaan dan keterlibatan karyawan, kerja tim dan manajemen kinerja.

Menurut R. Wayne Mondy dan Joseph J. Martocchio (2018: 47) menyatakan bahwa

“Human resource management (HRM) is the use of individuals to achieve organizational objectives”. Definisi tersebut dapat diartikan bahwa MSDM adalah penggunaan individu untuk mencapai tujuan organisasi

Sesuai dengan beberapa definisi di atas, maka dapat di pahami bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk mengarahkan atau mengelola sumber daya manusia dalam proses perencanaan, pengembangan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan guna untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan dari awal oleh perusahaan.

2.1.2.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Menurut Sedarmayanti (2017), ada enam tujuan manajemen SDM, yaitu:

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.

5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer inti dalam mencapai tujuan.

Beberapa penjelasan tentang tujuan manajemen sumber daya manusia di atas, dapat menjadi pedoman atau acuan untuk organisasi atau perusahaan untuk terus meningkatkan kualitas SDM melalui penerapan manajemen sumber daya manusia yang baik dan benar.

2.1.2.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Mengacu pada pengertian manajemen SDM, hal tersebut berkaitan erat dengan pengaturan tenaga kerja perusahaan dan interaksinya antar anggota. Menurut Sedarmayanti (2017:6) manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi sebagai berikut ini:

1. Pengadaan

Pengadaan SDM kegiatan memperoleh SDM tepat dari kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengadaan SDM menjadi lingkup pekerjaan/tanggung jawab divisi SDM. Pengadaan SDM meliputi perencanaan SDM, penarikan SDM, mengadakan seleksi SDM, penempatan, dan orientasi.

2. Pengembangan SDM

Pegawai harus dikembangkan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, sikap melalui latihan dan pengembangan agar dapat menjalankan tugas dengan baik. Pengembangan merupakan proses pendidikan jangka

panjang, di mana pegawai manajerial mempelajari konsep dan teori secara otomatis.

3. Pemberian kompensasi/ balas jasa

Fungsi balas jasa merupakan pemberian penghargaan langsung dan tidak langsung, dalam bentuk material dan non material yang adil dan layak kepada pegawai/kontribusi mereka dalam pencapaian tujuan perusahaan.

4. Pengintegrasian pegawai

Fungsi pengintegrasian berusaha memperoleh keamanan kepentingan pegawai, perusahaan, dan masyarakat. Perusahaan perlu memahami perasaan dan sikap pegawai untuk menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan/kebijakan terkait masalah SDM, seperti keluhan, tuntutan, tindakan disiplin, unjuk rasa, pemogokan, sabotase, dan lain-lain.

5. Pemeliharaan pegawai

Fungsi pemeliharaan pegawai berkaitan usaha mempertahankan kesinambungan dari keadaan yang telah dicapai melalui fungsi sebelumnya. Dua aspek utama pegawai yang dipertahankan dalam fungsi pemeliharaan adalah sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan kondisi fisik pegawainya

Sumber daya manusia sangat penting perannya dalam perusahaan atau organisasi. Tanpa SDM, sebuah perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik dan mencapai tujuan yang di inginkan

2.1.3 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek. Tujuan K3 adalah untuk memelihara kesehatan dan keselamatan lingkungan kerja. K3 juga melindungi rekan kerja keluarga pekerja, konsumen, dan orang lain yang juga mungkin terpengaruh kondisi lingkungan kerja. Semua organisasi memiliki kewajiban untuk memastikan bahwa pekerja yang terlibat tetap berada dalam kondisi aman dan terlindungi.

2.1.3.1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang harus diberikan perlindungan dalam bekerja. Salah satunya adalah perlindungan keselamatan dan 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 definisi keselamatan dan kesehatan kerja menurut para ahli:

Menurut Sinambela (2017:365) menyatakan bahwa

“Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institut maupun lokasi proyek.”

Menurut Zainal (2017:137) menyatakan bahwa

“ Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah merujuk pada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan”.

Menurut Charles D. Reese (2017: 7) menyatakan bahwa

“Effect OSH program that will protect business or industries capital investment, facilities, workforce and profitability in the global world”. Definisi tersebut dapat diartikan bahwa efek program keselamatan dan kesehatan kerja akan melindungi bisnis atau industri, fasilitas, tenaga kerja dan profitabilitas di dunia.

Menurut Phil Hughes dan Ed Ferett (2018:2) menyatakan bahwa

“The effective management of health and safety is vital to employee well-being”. Definisi tersebut dapat diartikan bahwa pentingnya manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang efektif untuk karyawan.

Menurut Pedro M. Arezes dan Joa S. Baptista (2019:4) menyatakan bahwa

“Occupational health and safety to support the workers during working in dangerous places and difficulties to access”. Definisi tersebut dapat diartikan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja untuk mendukung pekerja melakukan pekerjaan di tempat yang berbahaya dan akses yang sulit.

Berdasarkan beberapa definisi dari para ahli di atas, maka dapat diketahui bahwa Keselamatan dan Kesehatan kerja adalah suatu usaha atau pemikiran untuk menciptakan perlindungan dan keamanan jasmani maupun rohani tenaga kerja dari bahaya dan resiko kecelakaan.

2.1.3.2. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Sinambela (2017:386), kesehatan dan keselamatan kerja memiliki tujuan agar :

1. Setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, maupun psikologis
2. Setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya, dan seefektif mungkin.
3. Semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
4. Ada jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
5. Meningkatkan kegairahan, keserasian, dan partisipasi kerja
6. Terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
7. Setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Menurut Buntarto (2017:5), kesehatan dan keselamatan kerja bertujuan untuk menjamin kesempurnaan atau kesehatan jasmani dan rohani tenaga kerja serta hasil karya dan budayanya. Secara singkat, tujuan kesehatan dan keselamatan kerja ialah:

1. Memelihara lingkungan kerja yang sehat.
2. Mencegah dan mengobati kecelakaan yang disebabkan akibat pekerjaan sewaktu bekerja.
3. Mencegah dan mengobati keracunan yang diakibatkan dari bekerja.
4. Merehabilitasi pekerja yang cedera atau sakit akibat pekerjaan

Penjabaran tentang tujuan K3 menurut para ahli di atas, diharapkan dapat memberikan kesadaran bagi organisasi atau perusahaan tentang pentingnya penerapan dan pelaksanaan K3 yang baik dalam tempat kerja.

2.1.3.3. Fungsi Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Sucipto (2018:2) fungsi dari kesehatan dan keselamatan kerja ialah:

1. Identifikasi dalam melakukan penilaian terhadap resiko dari bahaya kesehatan di tempat kerja Memberikan saran terhadap perencanaan, pengorganisasian dan praktek kerja termasuk desain kerja.
2. Memberikan saran, informasi, pelatihan, dan edukasi tentang kesehatan kerja
3. Antisipasi, identifikasi, dan evaluasi kondisi serta praktek berbahaya
4. Untuk desain pengendalian bahaya, metode, prosedur, dan program
5. Untuk menerapkan, mendokumentasikan, dan menginformasikan rekan lainnya dalam hal pengendalian bahaya dan program pengendalian bahaya
6. Mengukur, memeriksa kembali keefektifan pengendalian bahaya dan program pengendalian bahan

2.1.3.4. Dimensi dan indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan kerja dalam penelitian ini akan di ukur menggunakan dimensi yang di gunakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2017) dengan dimensi dan indikator sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja

Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya, ruang kerja terlalu padat dan sesak, membuat kebijakan berupa sanksi bagi pelanggar peraturan keselamatan

2. Suhu udara

Pergantian udara dalam ruang kerja dan suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.

3. Penerangan

Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya dalam ruang kerja.

4. Pemakaian peralatan kerja

Pemberian kelengkapan alat pelindung diri dan pemahaman penggunaan alat keamanan.

2.1.4 Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi.

2.1.4.1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif dalam hubungan kerja karena mengandung berbagai permasalahan dari segi yang terkait dengan gaji dan tunjangan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat

berpengaruh kepada hasil kerja sehingga setiap perusahaan harus adil dalam memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan. Berikut adalah definisi kompensasi yang di kemukakan oleh para ahli yaitu:

Menurut Hasibuan (2017:119) menyatakan bahwa

“Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”

Menurut Elmi (2017:83) menyatakan bahwa

“Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan yang dapat bersifat finansial maupun nonfinansial pada periode yang tetap”

Menurut Joseph J. Martocchio (2017:21) menyatakan bahwa

“Compensation represents monetary rewards employees receive for performing their job”. Definisi tersebut dapat di artikan bahwa kompensasi mewakili penghargaan uang yang di terima pekerja untuk hasil bekerja mereka

Menurut Richard Joseph (2018:9) menyatakan bahwa

“Compensation is a plan for the mix and total amount of base pay, performance pay and indirect pay to be paid to various categories of employees”. Definisi tersebut dapat di artikan bahwa kompensasi di rancang untuk mentotal nilai dari gaji pokok, pembayaran hasil kerja dan insentif yang di bayarkan kepada pekerja

Menurut Reifler dan Stewart Stevens (2020:3) menyatakan bahwa

“Compensation is designed and implemented an effective system to reward employees”. Definisi tersebut dapat di artikan bahwa kompensasi di rancang dan di terapkan secara efektif untuk peghargaan pekerja

Sesuai dengan beberapa definisi dari para ahli di atas dapat diketahui bahwa kompensasi yang diberikan pada karyawan tidak hanya berbentuk uang, tetapi dapat berupa barang dan jasa pelayanan. Kompensasi diberikan kepada setiap karyawan yang telah bekerja dalam suatu perusahaan sebagai timbal balik atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut.

2.1.4.2. Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:121) tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/ majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati

2. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status social, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah

4. Motivasi

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

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh serikat buruh

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

8. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan. Dari tujuan kompensasi di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan pemberian kompensasi adalah untuk memberikan kepuasan kepada semua pihak, memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, menaati semua peraturan yang berlaku, dan perusahaan dapat memperoleh laba.

Sesuai dengan tujuan yang dijabarkan di atas, dapat diketahui bahwa pemberian kompensasi pada karyawan sangatlah penting. Karena selain bentuk

balas jasa untuk karyawan, pemberian kompensasi juga untuk mendorong semangat dan kemauan kerja karyawan.

2.1.4.3. Sistem Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:123), pada umumnya penggolongan sistem pemberian kompensasi berdasarkan pada:

a. Waktu

Kompensasi (gaji/upah) besarnya ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti: jam, hari, minggu, atau bulan. Sistem waktu ini dalam menentukan besarnya kompensasi hanya didasarkan kepada bekerja bukan dikaitkan dengan prestasi kerjanya.

b. Hasil (Output)

Besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti perpotong, meter, kilogram, dan liter. Dalam system hasil, besarnya kompensasi yang dibayar didasarkan pada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Sistem hasil ini tidak dapat diterapkan pada karyawan tetap (sistem waktu) dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik, seperti karyawan administrasi.

c. Borongan

Merupakan suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan ini cukup rumit, lama mengerjakannya, serta berapa banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Dalam sistem

borongan pekerja bisa mendapat balas jasa besar dan dapat juga kecil, tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.

d. Upah premi atau perangsang

Sistem upah premi diberikan kepada karyawan apabila dapat menghasilkan prestasi yang lebih besar dan merupakan tambahan pembayarannya.

e. Upah menurut senioritas atau lama bekerja

Sistem ini ditentukan atas dasar masa kerja atau senioritas karyawan dalam suatu lembaga. Salah satu dasar pemikirannya yaitu bahwa sistem ini bertujuan menarik kesetiaan dan loyalitas karyawan terhadap lembaga. Semakin senior karyawan maka akan semakin tenang dan mantap dalam lembaga. Karyawan muda yang prestasinya tidak menonjol akan terdorong untuk tetap bekerja dengan harapan masa kerja/senioritas yang akan datang. Tetapi sebaliknya karyawan muda yang cukup menonjol atau lebih dari rata-rata merasa diperlakukan secara kurang adil dan kecewa karena biasanya yang menjadi alasannya bukan kemampuannya melainkan karena masa kerjanya.

Berdasarkan beberapa sistem kompensasi yang dijelaskan di atas, dapat diketahui dan dipahami bahwa pemberian kompensasi tidak hanya berdasarkan waktu saja tetapi juga berdasarkan hal dan pertimbangan lain.

2.1.4.4. Dimensi dan indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2017:445), kompensasi financial dapat di ukur dengan indikator berikut ini:

1. Gaji, yaitu balas jasa perusahaan atas kinerja karyawannya yang umumnya di berikan di akhir atau awal bulan.
2. Insentif, yaitu tambahan kompensasi di luar gaji/upah yang diberikan untuk memotivasi karyawan agar berkinerja lebih baik. Insentif disesuaikan berdasarkan produktivitas, penjualan dan keuntungan, misalnya berupa komisi dan bonus.
3. Tunjangan, yaitu tambahan pendapatan di luar gaji yang diterima oleh karyawan sebagai bantuan., misalnya tunjangan hari raya dan tunjangan makan
4. Fasilitas ,yaitu sarana yang memudahkan pelaksanaan kerja, misalnya peralatan kerja dan ruangan kerja.

2.1.5 Motivasi Kerja

Setiap organisasi modern selalu berhadapan dengan tuntutan perubahan agar organisasi yang bersangkutan memiliki analisis yang memadai untuk memenuhi kebutuhan dan pencapaian kinerjanya. Dalam konteks sebuah organisasi modern, lingkungan eksternal dan internal diperlukan agar organisasi yang bersangkutan memiliki kemampuan adaptasi dan integrasi.Salah satu lingkungan internal yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah motivasi dari para pekerja.

2.1.5.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata Latin “Movere” yang berarti dorongan atau daya bergerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuannya dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Motivasi merupakan dorongan yang dapat menggerakkan dan menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauan dalam proses menjalankan pekerjaan secara maksimal dan pencapaian tujuan. Berikut ini terdapat beberapa pendapat para ahli mengenai definisi motivasi kerja, antara lain:

Menurut Sedarmayanti (2017:154) menyatakan bahwa

“Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif.”

Menurut Suwanto (2020:161) menyatakan bahwa

“Motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu”

Menurut Clifford T. Morgan (2017:3) menyatakan bahwa

“Motivation is a general term it refers to states within the organism to behavior and to the goals to words which behavior is directed in other

words motivation”. Definisi tersebut dapat di artikan bahwa motivasi adalah istilah umum yang menunjukkan kepada keadaan yang menggerakkan kepada tujuan atau tingkah laku akhir.

Menurut Mc Donald (2018:5) menyatakan bahwa

“Motivation is an energy change within the person characterized by effective arousal an anticipatory goal reaction”. Definisi tersebut dapat di artikan bahwa motivasi adalah perubahan energy dalam diri seseorang yang di tandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan

Menurut Cropley A.J (2019:10) menyatakan bahwa

“Motivation is Goal to be achieved through a certain behavior”. Definisi tersebut dapat di artikan bahwa motivasi adalah tujuan yang ingin di capai melalui perilaku tertentu

Berdasarkan beberapa definisi dari para ahli di atas dapat diketahui bahwa motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dari dalam diri manusia untuk mau berperilaku dan bekerja memenuhi kebutuhan sesuai dengan keinginan.

2.1.5.2. Jenis Motivasi Kerja

Motivasi kerja dibagi menjadi beberapa jenis. Jenis-jenis motivasi menurut Hasibuan (2017) dapat bersifat negatif dan positif, yakni:

1. Motivasi Positif, yang kadang-kadang dinamakan orang “motivasi yang mengurangi perasaan cemas” (*anxiety reducting motivation*) atau “pendekatan wortel” (*the carrot approach*) di mana orang ditawari sesuatu yang bernilai (misalnya imbalan berupa uang, pujian dan kemungkinan untuk menjadi karyawan tetap) apabila kinerjanya memenuhi standar yang ditetapkan.
2. Motivasi Negatif, yang sering kali dinamakan orang “pendekatan tongkat pemukul” (*the stick approach*) menggunakan ancaman hukuman (teguran-

3. teguran, ancaman akan di PHK, ancaman akan diturunkan pangkat, dan sebagainya) andaikata kinerja orang bersangkutan di bawah standar.

Pemberian motivasi positif lebih di sarankan untuk di terapkan pada semua organisasi atau perusahaan. Karena karyawan akan merasa senang dalam melakukan pekerjaannya

2.1.5.3. Teori Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:56), ada banyak teori motivasi dan hasil riset yang berusaha menjelaskan tentang hubungan antara perilaku dan hasilnya. Teori-teori yang menyangkut motivasi antara lain:

1. Teori kebutuhan Maslow

Abraham Maslow adalah seorang psikologi klinik. Pada tahun 1954 Ia menyatakan bahwa manusia mempunyai pelbagai keperluan dan mencoba mendorong untuk bergerak memenuhi keperluan tersebut. Keperluan itu wujud dalam beberapa tahap kepentingan. Setiap manusia mempunyai keperluan untuk memenuhi kepuasan diri dan bergerak memenuhi keperluan tersebut. Lima hierarki keperluan/kebutuhan dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisiologi (*physiological needs*). Kebutuhan dasar untuk menunjang kehidupan manusia, yaitu: pangan, sandang, papan, dan seks. Apabila kebutuhan fisiologi ini belum terpenuhi secukupnya, maka kebutuhan lain tidak akan memotivasi manusia.
- 2) Kebutuhan rasa aman (*safety needs*). Kebutuhan akan terbebaskannya dari bahaya fisik, rasa takut kehilangan pekerjaan dan materi.

- 3) Kebutuhan akan sosialisasi (*social needs or affiliation*). Sebagai makhluk sosial manusia membutuhkan pergaulan dengan sesamanya dan sebagai bagian dari kelompok.
- 4) Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*). Kebutuhan merasa dirinya berharga dan dihargai oleh orang lain.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*), Kebutuhan untuk mengembangkan diri dan menjadi orang sesuai dengan yang dicita-citakannya.

Mangkunegara (2017:56) menjelaskan bahwa Maslow memisahkan kelima kebutuhan sebagai order tinggi dan order-rendah, Kebutuhan fisiologi, kebutuhan keamanan dan kebutuhan social digambarkan sebagai kebutuhan order-rendah. Kebutuhan akan penghargaan, dan aktualisasi diri sebagai kebutuhan order tinggi. Perbedaan antara kedua order ini berdasarkan alasan bahwa kebutuhan order tinggi dipenuhi secara internal (di dalam diri orang itu).

Kebutuhan order rendah terutama dipenuhi secara eksternal (dengan upah, kontrak serikat buruh, dan masa kerja, misalnya). Memang, kesimpulan yang wajar yang ditarik dari klasifikasi Maslow adalah dalam masa-masa kemakmuran ekonomi, hampir semua pekerja yang dipekerjakan secara permanen telah dipenuhi sebagian besar kebutuhan order rendahnya.

Kesimpulannya bahwa teori Maslow menganggap motivasi manusia berawal dari kebutuhan dasar dan kebutuhan keselamatan dalam kerja. Setelah hal itu tercapai barulah meningkat berusaha untuk mencapai tahap yang lebih tinggi.

2. Teori Motivasi Mc. Clelland

Sunyoto (2017) menyebutkan bahwa teori Mc. Clelland yaitu Mc. Clelland's *Achievement Motivation Theory* atau Teori Motivasi Berprestasi Mc. Clelland. Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena dorongan oleh : (1) kekuatan motif dan kekuatan dasar yang terlibat, (2) harapan keberhasilannya, dan (3) nilai insentif yang terlekat pada tujuan. Hal-hal yang memotivasi seseorang adalah :

- 1) Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement = n Ach*), merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu, *n Ach* akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. Karyawan akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan kemungkinan untuk itu diberi kesempatan. Seseorang menyadari bahwa hanya dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi akan dapat memperoleh pendapatan yang besar. Dengan pendapatan yang besar akhirnya memiliki serta memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.
- 2) Kebutuhan akan afiliasi (*need for Affiliation = n. Af*) menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Oleh karena itu, *n. Af* ini merangsang gairah bekerja karyawan karena setiap

orang menginginkan hal-hal : kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*), kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*), kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*), dan kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*). Seseorang karena kebutuhan *n Af* akan memotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugastugasnya.

- 3) Kebutuhan akan kekuasaan (*need for Power = n Pow*). Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja karyawan. *N Pow* akan merangsang dan memotivasi gairah kerja karyawan serta mengarahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik. Ego manusia ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan. Persaingan ditumbuhkan secara sehat oleh manajer dalam memotivasi bawahannya, supaya mereka termotivasi untuk bekerja giat.

Kesimpulannya dari teori Mc. Clelland menyatakan bahwa ada tiga type dasar kebutuhan motivasi yaitu kebutuhan untuk prestasi (*need for Achievement*), kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*), dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*). Dalam memotivasi bawahan maka hendaknya pimpinan dapat menyediakan peralatan, membuat suasana pekerjaan yang kondusif, dan kesempatan promosi bagi bawahan, agar bawahan dapat bersemangat untuk

mencapai $n Ach$, $n Af$, dan $n Pow$ yang merupakan sarana untuk memotivasi bawahan dalam mencapai tujuan.

3. Teori Harapan

Vroom dalam kutipan Mangkunegara (2017) mengembangkan sebuah teori motivasi berdasarkan jenis pilihan yang dibuat orang untuk mencapai tujuan, alih-alih berdasarkan kebutuhan internal. Teori harapan (*expectancy theory*) memiliki tiga asumsi pokok:

- 1) Setiap individu percaya bahwa biar dia berperilaku dengan cara tertentu dia akan memperoleh hal tertentu. Ini disebut harapan hasil (*outcome expectancy*).
- 2) Setiap hasil mempunyai nilai, atau daya tarik bagi orang tertentu. Ini disebut valensi (*valence*)
- 3) Setiap hasil berkaitan dengan suatu persepsi mengenai seberapa sulit mencapai hasil tersebut. Ini disebut harapan usaha (*effort expectancy*).

Kesimpulannya dari teori harapan adalah bahwa anggota organisasi akan termotivasi bila orang-orang percaya mengenai tindakan mereka akan menghasilkan yang diinginkan, hasil mempunyai nilai positif dan usaha yang dicurahkan akan menuai hasil.

2.1.5.4. Dimensi dan indikator Motivasi Kerja

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator motivasi dari teori Maslow. Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow menurut Mangkunegara (2017:56):

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk hidup dapat dilihat dari indikatornya penyediaan sarana dan prasarana dan pemberian kesempatan beristirahat.

2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)

Dapat dilihat dari indikatornya merasa aman dari perlakuan atasan, adanya jaminan keselamatan kerja dan keamanan dari pekerjaan.

3. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Dapat dilihat dari indikatornya penyesuaian diri di lingkungan kerja dan kebutuhan untuk bekerja secara berkelompok.

4. Kebutuhan Pengakuan (*Esteem Needs*)

dapat dilihat dari indikatornya pemberian penghargaan, pemberian perhatian dan penyampaian ide yang diterima

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*)

Dapat dilihat dari indikatornya pemberian kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, kepuasan, dan kebutuhan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi salah satu rujukan penulis dalam melakukan penelitian guna memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang akan dilakukan oleh penulis. Berikut penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis:

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Nama & tahun)	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Siti Soufiatik (2020) Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan insentif terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervering pada karyawan bagian produksi Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik Vol. 28, No. 4, tahun 2020	Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.	Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) sama-sama digunakan sebagai variabel independen dan variabel dependen yakni motivasi kerja	Variabel yang digunakan pada penelitian terdahulu adalah insentif sedangkan yang di gunakan pada penelitian ini adalah kompensasi
2	Aziz Muhammad (2020) Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Hamatetsu Indonesia Jurnal Manajemen Dirgantara Vol. 8 Desember 2020	Kompensasi berpengaruh positif secara simultan dan parsial terhadap motivasi kerja	Variabel kompensasi sama- sama digunakan sebagai variabel independen dan variabel dependen yakni motivasi kerja	Penelitian terdahulu melakukan penelitian di PT Hamatetsu Indonesia sedangkan penelitian ini di Pabrik Mie Balon Box Chonghin
3	Bayu Ramdan H, Moch Djudi M dan M. Iqbal (2017) Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi	Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal tersebut	Variabel keselamatan dan kesehatan kerja sama-sama digunakan sebagai variabel independen dan	Penelitian terdahulu melakukan penelitian pada PT Elnusa Tbk. Jakarta sedangkan

	<p>Kerja (studi pada karyawan bagian Drilling & Oilfield Service PT Elnusa Tbk. Jakarta</p> <p>Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 10 No. 1 Mei 2017</p>	<p>dikarenakan program keselamatan dan kesehatan kerja yang dilaksanakan telah mampu meningkatkan motivasi karyawan melalui jaminan perlindungan diri, baik fisik maupun mental</p>	<p>variabel motivasi kerja sebagai variabel dependen</p>	<p>penelitian ini pada Pabrik Mie Balon Box Chonghin</p>
4	<p>Dea Melati, Sri Nuringwahyu dan Daris Zunaida(2021)</p> <p>Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (studi pada karyawan bagian produksi PT Unggul Makmur Sejahtera Kab. Lumajang)</p> <p>JIAGABI Vol. 10 No. 2 Agustus 2021</p>	<p>keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, dalam kategori cukup baik</p>	<p>Variabel keselamatan dan kesehatan kerja sama-sama digunakan sebagai variabel independen dan variabel motivasi kerja sebagai variabel dependen</p>	<p>Variabel kinerja karyawan tidak di masukan dalam penelitian ini</p>
5	<p>Calvin Adam K dan Dedi Rianto R (2021)</p> <p>Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan saat pandemi Covid 19 (PT. Takagi Sari Multi Utama)</p> <p>The Asia Pasific Journal of Management Studies Vol.8 No.1 April 2021</p>	<p>kompensasi berpengaruh sangat baik dan positif terhadap motivasi kerja karyawan serta mendorong kenyamanan kerja</p>	<p>Variabel kompensasi sama-sama digunakan sebagai variabel independen dan variabel motivasi kerja sebagai variabel dependen</p>	<p>Penelitian terdahulu melakukan penelitian pada PT Takagi Sari Multi sedangkan penelitian ini pada Pabrik Mie Balon Box Chonghin Cilacap</p>

6	<p>Syafrina Maulidya Balqis, Rini Rahayu Kurniati, Ratna Nikin Hardati (2020)</p> <p>Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja (studi kasus pada karyawan Produksi CV Bumi Buana Citra Malang)</p> <p>JIAGABI Vol. 9 No. 2, Agustus 2020</p>	<p>Program keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja</p>	<p>Keselamatan dan kesehatan kerja sama-sama digunakan sebagai variabel independen dan motivasi kerja sebagai variabel dependen</p>	<p>Variabel independen gaya kepemimpinan tidak di masukan dalam penelitian ini</p>
7	<p>Agustinus Yosef dan Hendra Saputra (2019)</p> <p>Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pabrik Pakan Ternak PT Gold Coin Medan</p> <p>Niagawan Vol.8 No.2 Juli 2019</p>	<p>kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif terhadap motivasi kerja</p>	<p>Variabel K3 sama-sama digunakan sebagai variabel independen</p>	<p>Variabel Lingkungan kerja tidak di masukan dalam penelitian ini</p>
8	<p>Nurfitriyani (2018)</p> <p>Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pabrik Mega Sari Bakery Desa Waled Cirebon</p> <p>Jurnal Ilmiah Mahasiswa Vol 5, September 2018</p>	<p>kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dengan tingkat kepercayaan 90%</p>	<p>Variabel kompensasi sama-sama digunakan sebagai variabel independen</p>	<p>Penelitian terdahulu melakukan penelitian pada pabrik merga sari bakery sedangkan penelitian ini pada Pabrik Mie Balon Box Chonghin Cilacap</p>

9	Putry Mutiarasari, Arih Prasetyo, Mochammad Djudi (2017) Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Lingkungan kerja terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan Pabrik Gula. Kebon Agung Kabupaten Malang) Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 46 No. 1, Mei 2017	Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja	Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) sama-sama digunakan sebagai variabel independen dan variabel dependen yakni motivasi kerja	Variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan tidak dimasukkan dalam penelitian ini
10	Imanuel Tarigan (2018) Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Lestari Cemerlang Sukses Medan Jurnal Kajian Ekonomi dan Publik Vol.3 No.2 Juli 2018	Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi	Penggunaan variabel independen dan dependen yang sama	Penelitian terdahulu melakukan penelitian pada PT Lestari Cermelang Sukses Medan sedangkan penelitian ini pada Pabrik Mie Balon Box Chonghin Cilacap
11	Maharani Ikaningtyas dan Mochammad Al Musadieq (2018) <i>Effect Of Occupational Safety and Health and compensation Work Motivation (studi in employees of PT YTL-Paiton Province East Java)</i> Jurnal Terapan Manajemen dan Bisnis Vol.4 No.2 September 2018	<i>That occupational safety and health has a positive and significant effect on work motivation that compensation are positively and significantly influence work motivation</i>	Penggunaan variabel independen dan dependen yang sama	Penelitian terdahulu melakukan penelitian pada PT YTL-paiton sedangkan penelitian ini pada Pabrik Mie Balon Box Chonghin Cilacap
12	Hadyati Harras (2019)	<i>That workloads are positively and</i>	Kompensasi sama-sama digunakan	Variabel workloads tidak di

	<p><i>The Effect of workloads and Compensation on work Motivation in Sasmita Jaya Foundation</i></p> <p>Economic,Accounting, Management and Bussines vol.2 No.1 Januari 2019</p>	<p><i>significantly work motivation that compensation are positively and significantly work motivation</i></p>	<p>sebagai variabel independen dan variabel dependen yakni motivasi kerja</p>	<p>gunakan dalam penelitian ini</p>
13	<p>Yonatan W.A Samban, Sifrid S. Pangemanan dan Joy E. Tulung (2021)</p> <p><i>The Effect of Occupational Safety and Health on Employees Work Motivation (cast study: PT Tropica Cocoprime Lelema)</i></p> <p>Journal EMBA Vol. 9 No.3 Juli 2021</p>	<p><i>That occupational safety and health has a positive and significant effect on uwork motivation</i></p>	<p>K3 sama-sama di gunakan sebagai variabel independen dan variabel dependen yakni motivasi kerja</p>	<p>Penelitian terdahulu melakukan penelitian pada PT Tropica Cocoprime Lelema sedangkan penelitian ini pada Pabrik Mie Balon Box Chonghin Cilacap</p>
14	<p>Devia Lorenza dan Asriani (2020)</p> <p><i>The Effect Of Compensation on Employee Motivation in food industrial</i></p> <p>Internasional Journal of Economic, Busniness and Accounting Research Vol.4, No.1, 2020</p>	<p><i>that compensation are positively and significantly work motivation</i></p>	<p>Kompensasi sama-sama di gunakan sebagai variabel independen dan variabel dependen yakni motivasi kerja</p>	<p>Penelitian terdahulu melakukan penelitian pada <i>food Industrial</i> sedangkan penelitian ini pada Pabrik Mie Balon Box Chonghin Cilacap</p>
15	<p>Sonang Sitohang, Sasi Agustin dan Firdaus Marsahala (2021)</p> <p><i>The Effect of Training, Wage Patterns, Occupational Health and safety on Work Motivation of Small and Medium Tootwear Industri Clushter in Mojokerto City</i></p> <p>Journal of Management vol 11, May 2021</p>	<p><i>That training are positively work motivation That wage patterns are not positively and signification work motivations That occupational health and safety are positively and signification work motivation</i></p>	<p>K3 sama sama di gunakan sebagai variabel independen dalam penelitian ini</p>	<p><i>Training dan wage patterns</i> tidak di gunakan dalam penelitian ini</p>

16	<p>Najameddin Sadeg, Ali Nawari H dan Jamshed Khalid (2021)</p> <p><i>Impact of Compentasion, Job Enrichment and Enlargement and Training on Employee Motivation</i></p> <p>Journal Indexing & Metrics Vol.10 March 2021</p>	<p><i>that compensation are positively and significantly work motivation</i></p> <p><i>Job enrichment and enlargement has a positive effect on motivation</i></p> <p><i>Training has a positive effect on motivation</i></p>	<p>Kompensasi sama-sama di gunakan sebagai variabel independen</p>	<p><i>Job Enrichment dan Enlragement dan training tidak di gunakan dalam penelitian ini</i></p>
17	<p>Devrim Karademir and Hamza Kandemir (2021)</p> <p><i>The Effect of Occupational Safety and Health on Employee Motivation in Organizational Culture.</i></p> <p>Eurasian Journal of Forest Science, 2021</p>	<p><i>That occupational safety and health has a positive and significant effect on work motivation</i></p>	<p>K3 sama sama di gunakan sebagai variabel independen dalam penelitian ini</p>	<p>Penelitian terdahulu melakukan penelitian pada <i>organizational culture</i> sedangkan penelitian ini pada Pabrik Mie Balon Box Chonghin Cilacap</p>
18	<p>Intan Candradewi dan I Gusti A. Manuati Dewi (2019)</p> <p><i>Effect of Compensation on Employee Performace towards Motivation mediation Variabel</i></p> <p>Internasional Research Journal Managemet, IT and Sosial Scienes Vol.6 No.5 September 2019</p>	<p><i>compensation has a positive and significant effect on motivation</i></p>	<p>Kompensasi sama sama di gunakan sebagai variabel independen dalam penelitian ini</p>	<p>Variabel kinerja tidak di gunakan dalam penelitian ini</p>
19	<p>Elprianda Sidabutar dan Tantri Yanuar (2020)</p> <p><i>The Impact of Job Satisfaction and Compensation to the Work Motivation of Employee in Bakery Industry</i></p>	<p><i>compensation has a positive and significant effect on motivation</i></p> <p><i>Job Satisfaction has a positive and significant effect on motivation</i></p>	<p>Kompensasi sama sama di gunakan sebagai variabel independen dalam penelitian ini</p>	<p><i>Job Satisfaction tidak di gunakan dalam penelitian ini.</i></p>

	Journal of Multidisciplinary Academic Vol.4, 2020			
20	Yohanes Susanto, Siswoyo Haryono and Sardiyo (2020) <i>The Effect of Leadership and Compensation on Employee Performance: Evaluating the role of Work Motivation</i> Journal Talent Development and Excellence Vol.12, No.2, 2020	<i>Leadership has a positive and significant effect on motivation compensation has a positive and significant effect on motivation</i>	Kompensasi sama sama di gunakan sebagai variabel independen dalam penelitian ini	<i>Leadership dan kinerja tidak di gunakan dalam penelitian ini</i>

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian Terdahulu

Berdasarkan pada hasil penelitian terdahulu seperti tertera pada tabel 2.1, terdapat beberapa variabel yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, namun secara keseluruhan variabel yang digunakan banyak perbedaan baik dalam menentukan variabel independen maupun dependen, lokasi penelitian, dan periode waktu yang diteliti. Penulis merasa yakin belum ada peneliti lain yang menggunakan variabel yang sama dengan yang dilakukan penulis. Dengan demikian penelitian yang dilakukan adalah original bukan plagiarism.

2.3 Kerangka Pemikiran

Suatu perusahaan atau organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya faktor sumber daya manusia yang merupakan aspek penting suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, tanpa adanya sumber daya manusia suatu perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pencapaian tujuan ini dapat diraih dengan mengembangkan dan memperbaharui kemampuan dan

keahlian karyawan demi tercapainya peningkatan kepuasan kerja dalam perusahaan tersebut. Kerangka pikiran ini berisi tentang penjelasan hubungan antara variabel independen pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dan kompensasi terhadap variabel dependen yaitu motivasi . Pengaruh tersebut akan dijelaskan mengacu pada teori dan penelitian terdahulu.

2.3.1. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Penelitian mengenai pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap motivasi kerja karyawan selain dilakukan secara simultan juga dilakukan secara parsial Diantara penelitian tersebut adalah yang dilakukan oleh Bayu Ramdan Hediando, Moch Djudi Mukzam dan M. Iqbal (2017). Hasil penelitian menyimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan Bayu Ramdan H, Moch Djudi M dan M.Iqbal (2017), penelitian serupa juga dilakukan oleh Yonatan W.A Samban, Sifrid S. Pangemanan dan Joy E. Tulung (2021) Hasil penelitian menyimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja dalam kategori cukup baik. Selain dilihat dari penelitian, pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja juga dapat dilihat dari buku karangan Charles D. Reese (2017:132), yang menjelaskan bahwa K3 berpengaruh sangat baik dan positif terhadap motivasi kerja karyawan.

2.3.2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Dari berbagai penelitian sebelumnya motivasi kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) melainkan juga dipengaruhi oleh kompensasi . Penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sudah dilakukan oleh banyak peneliti sebelumnya. Diantaranya yang dilakukan oleh Aziz Muhammad (2020). Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif secara simultan dan parsial terhadap motivasi kerja karyawan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan Asriani dan Devia Lorenza (2020). Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa sistem kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Ketika sistem pemberian kompensasi yang diberikan pada karyawan baik akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan dalam melakukan setiap kegiatan di perusahaan dalam upaya membantu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain dilihat dari penelitian, pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja juga dapat dilihat dari buku Richard Joseph (2018:120), yang menjelaskan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang sangat baik dan positif terhadap motivasi kerja.

2.3.3. Pengaruh K3 dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

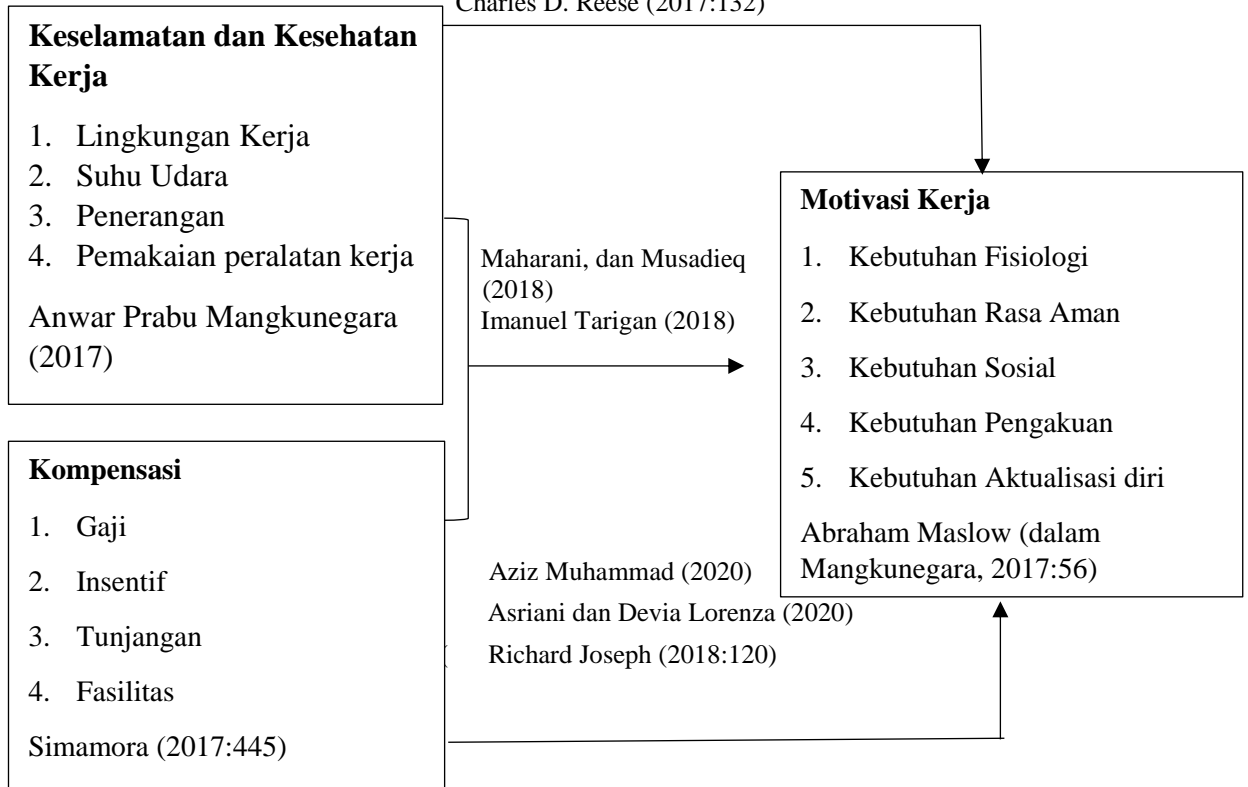
Penelitian mengenai motivasi kerja sudah banyak dilakukan. Motivasi kerja kerap dikaitkan dengan berbagai variabel yang mempengaruhinya, diantaranya adalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3), kompensasi, komitmen, budaya organisasi, kompetensi, beban kerja dan lain-lain.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti menyimpulkan bahwa secara simultan motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi. Diantara penelitian tersebut adalah yang dilakukan Imanuel Tarigan (2018) dan Maharani Ikaningtyas dan Mochammad Al Musadieq (2018) Dalam penelitian mereka menyimpulkan bahwa pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan pemberian Kompensasi yang baik, tepat dan konsisten terbukti meningkatkan motivasi kerja

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Kompensasi adalah hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Karena kedua hal tersebut dapat mempengaruhi karyawan, hingga dapat menimbulkan prestasi kerja yang baik Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Kompensasi akan memberikan pengaruh positif bagi kinerja karyawan.

Dengan demikian penulis menduga adanya pengaruh dari keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi terhadap motivasi kerja , maka kerangka pemikiran ini diringkas dalam paradigma penelitian sebagai berikut:

Yonatan W.A.S, Sifrid S. P dan Joy E.T (2021)
 Bayu R.Hedianto, Moch Djudi, M.Iqbal (2017)
 Charles D. Reese (2017:132)



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

1.4 Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2017 : 63) berpendapat bahwa yang dimaksud dengan hipotesis adalah sebagai berikut : Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.

Berdasarkan kerangka Pemikiran diatas maka perlunya dilakukan pengujian hipotesis untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel independent terhadap variabel dependent. Penulis mengasumsikan jawaban sementara (hipotesis) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Hipotesis secara simultan

Terdapat pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi terhadap motivasi kerja

b. Hipotesis secara parsial

a) Terdapat pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap motivasi kerja

b) Terdapat pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja