

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

kajian pustaka pada dasarnya menjelaskan atau membahas mengenai setiap variabel yang penting dalam penelitian secara individual dan rinci berdasarkan teori. Teori sangat penting digunakan agar penelitian mempunyai dasar dalam menjelaskan variabel-variabel penelitian. Menurut Neumen (dalam Sugiono, 2017:52) teori adalah seperangkat konstruk (konsep), definisi, dan proposisi yang berfungsi untuk melihat fenomena secara sistematis, melalui spesifikasi hubungan antara variabel, sehingga dapat berguna untuk menjelaskan dan meramalkan fenomena. Dalam penelitian ini, teori yang perlu dibahas yaitu menjelaskan mengenai Manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kompensasi dan Motivasi.

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen diartikan sebagai seni atau ilmu. Dikatakan sebagai seni karena manajemen merupakan suatu alat atau cara untuk seorang manajer dalam mencapai tujuan. Dikatakan ilmu karena dalam manajemen terdapat beberapa tahapan dalam mencapai tujuan, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan mengendalikan 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 sendiri merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Adapun pengertian manajemen menurut para ahli yaitu :

Afandi (2018:1) manajemen adalah proses kerjasama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengorganisasia, personalia, pengarahan, kepemimpinan dan pengawasan.

Sedangkan menurut Stephen P. Robbins dan Mary Coutler (2018:39) menyatakan bahwa Sarinah dan Mardalena (2017:7) 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.

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

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

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

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manager memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada diorganisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia yang mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.

Selain itu, ada beberapa dari pada ahli yang mengemukakan definisi tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, diantaranya 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 kerja serta menjaga hubungan industrial sampai memutuskan dan meningkatkan kesejahteraan stakeholder”

Sedangkan 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. Pendapat lain Menurut Gary Dessler dan Nita Chhinzer (2017:2) menyatakan bahwa *“human resources management (HRM) is a management of people n organizations to drive successfull organizational performance and achievement of the organizations strategic goal”*. 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.

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 penahoaan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Menurut Sedarmayanti (2017) ada enam tujuan manajemen SDM yaitu :

1. Memberikan saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi.
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 secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer inti dalam memncapai tujuan.

Beberapa penjelasan tentang tujuan manajemen Sumber Daya Manusia diatas 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 :

1. Pengadaan

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang selesai dengan kebutuhan perusahaan.

2. Pengembangan

Proses penungkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

3. Pemberian kompensasi atau balas jasa

Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

4. Pengintegrasian pegawai

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

5. Pemeliharaan pegawai

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

2.1.3 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

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 mungkin terpengaruh kondisi lingkungan kerja. Semua organisasi memiliki kewajiban untuk memastikan bahwa pekerja 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 tanggungjawab dari perusahaan yang mempekerjakan para pekerja.

Menurut Sinambela (2017:368) “keselamatan dan kesehatan kerja merupakan bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institut maupun lokasi proyek.” Sedangkan Menurut Zainal (2017:137) menyatakan bahwa “keselamatan dan kesehatan kerja adalah merujuk pada kondisi-kondisi fisiologis-fisical dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan”

Pendapat lain mengemukakan Charles D. Reese (2017:7) menyatakan bahwa *“Effect OCH program that will protect business or industries capital investment, facilities, workforce and profitability in the global world.”* Definisi tersebut dapat diartikan bahwa efek program kesehatan dan keselamatan kerja akan melindungi bisnis dan industri, fasilitas dan tenaga kerja dan profitabilitas di dunia.

Berdasarkan definisi beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan kerja adalah suatu usaha atau pemikiran untuk menciptakan perlindungan dan keamanan jasmani maupun rohani tenaga kerja lingkungan kerja. Semua organisasi memiliki kewajiban untuk memastikan bahwa pekerja terlibat tetap berada dalam kondisi aman dan terlindungi.

2.1.3.2. 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 tanggungjawab dari perusahaan yang mempekerjakan para pekerja.

Menurut Sinambela (2017:368) *“keselamatan dan kesehatan kerja merupakan bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan manusia yang bekerja disebuah institut maupun lokasi proyek.”* Sedangkan Menurut Zainal (2017:137) menyatakan bahwa *“keselamatan dan kesehatan kerja adalah merujuk pada kondisi-kondisi fisiologis-fisical dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan”*

Pendapat lain mengemukakan Charles D. Reese (2017:7) menyatakan bahwa *“Effect OCH program that will protect business or industries capital investment, facilities, workforce and profitability in the global world.”* Definisi tersebut dapat diartikan bahwa efek program kesehatan dan keselamatan kerja akan melindungi bisnis dan industri, fasilitas dan tenaga kerja dan profitabilitas di dunia.

Berdasarkan definisi beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan 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.

2.1.3.3. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Sinambella (2017:386) keselamatan dan kesehatan 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. Semual hasil produksi dipelihara keamanannya.
4. Ada jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
5. Terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
6. Setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

2.1.3.4. Fungsi Keselamatan dan Kesehatan Kerja

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

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

2.1.3.5. Dimensi dan Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan kerja dalam penelitian ini akan di ukur menggunakan dimensi yang di gunakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2016) 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 ruangan

4. Pemakaian peralatan kerja

Pemberian kelengkapann alat pelindung diri dan pemahaman penggunaan alat keamanan.

5. Kondisi fisik dan mental karyawan

Upaya perlindungan yang diberikan perusahaan untuk karyawan dari segala resiko kecelakaan dengan memastikan kondisi kesehatan fisik dan mental karyawan dengan aman.

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.

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.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2014:118) 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. Sedangkan menurut Kadar Nurjaman (2014:179) menyatakan bahwa Kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas prestasinya dalam melaksanakan tugas. Pendapat lain berpendapat Joseph J. Martocchio (2015:21) menyatakan bahwa "*Compensation represents monetary rewards employees receive for performing their job*". Hal ini menyatakan bahwa kompensasi mewakili penghargaan uang yang di terima pekerja untuk hasil pekerjaan mereka.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan 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 (2014) 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 kerjasama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara Atasan dengan Karyawan.

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

lingkungan internal yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah motivasi dari para pekerja

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.

2.1.4.3. Sistem Kompensasi

Menurut Hasibuan (2014:124), pada umumnya penggolongan sistem pemberian kompensasi berdasarkan pada :

1. Waktu

Kompensasi (gaji/upah) besarnya ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti: jam, hari, minggu, atau bulan.

2. Hasil (output)

Besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti perpotong, meter, kilogram, dan liter.

3. Borongan

Merupakan suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.

4. Upah premi atau perangsang

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

5. 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.

2.1.4.4. Dimensi dan Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2014:445), kompensasi financial dapat di ukur dengan indikator berikut ini:

1. Gaji, yaitu balas jasa perusahaan atas kinerja karyawannya yang umumnya disesuaikan dengan tingkat jabatan karyawan
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 pemberian jaminan sosial, bonus, pemberian penghargaan, kenikan jabatan, serta promosi kepada karyawan

3. Tunjangan, yaitu tambahan pendapatan di luar gaji yang diterima oleh karyawan sebagai bantuan berupa tunjangan tetap seperti tunjangan makan, transportasi dan kesehatan. Dan tunjangan tidak tetap seperti tunjangan hari raya
4. Fasilitas, yaitu pemberian jatah cuti yang cukup, jam kerja yang fleksibel dan transportasi yang dapat membantu dan memudahkan karyawan

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 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 Afin Murtie (2012:63) menyatakan bahwa Motivasi adalah dorongan atau gejolak yang timbul dari dalam diri manusia untuk memenuhi berbagai kebutuhannya sesuai dengan keinginan masing-masing. Sedangkan menurut Kadarisma (2012:278) menyatakan bahwa Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Menurut Mc Donald (2018:5) menyatakan bahwa "*motivation is an energy change within the person characterized by effective arousal an anticipatory goal reaction*". Hal ini menyatakan bahwa motivasi adalah perubahan energy dalam diri seseorang yang di tandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan.

2.1.5.2. Jenis Motivasi Kerja

Motivasi kerja dibagi menjadi beberapa jenis. Jenis-jenis motivasi menurut Winardi (2012:5) dapat bersifat negatif dan positif, yakni:

1. Motivasi Positif, yang kadang-kadang dinamakan orang "motivasi yang mengurangi perasaan cemas" (*anxiety reducing motivation*) atau "pendekatan wortel" (*the carrot approach*) di mana orang ditawarkan 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-teguran, ancaman akan di PHK, ancaman akan diturunkan pangkat, dan sebagainya) andaikata kinerja orang bersangkutan di bawah standar.

2.1.5.3 Teori Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2013:56), 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.
- 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 (2013) 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 ia berperilaku dengan cara tertentu ia 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*).

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 (2013:56):

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.

2. Kebutuhan Rasa Aman (Safety Needs)

Dapat dilihat dari indikatornya merasa aman dari berbagai bahaya fisik, mental serta lingkungan kerja yang stabil.

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	Putry Mutiarasari, Arik Prasetyo, Mochammad Djudi 2017 Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Lingkungan Kerja terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karywan 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 sama-sama digunakan sebagai variabel independen dan variabel dependen yakni Motivasi kerja	Variabel Lingkungan Kerja dan kinerja karyawan tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
2	Bayu Ramdan H, Moch Djudi M, Iqbal (2017)	Keselamatan dan Kesehatan kerja	Variabel Keselamatan dan Kesehatan	Penelitian terdahulu melakukan

	<p>Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan bagian Drilling & Oilfield Service) PT Elnusa Tbk. Jakarta</p> <p>Jurnal Admistrasi Bisnis (JAB) Vol. 10 No.1 Mei 2017</p>	<p>berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja. hal tersebut dikarenakan Program K3 yang dilaksanakan telah mampu meningkatkan motivasi karyawan melalui jaminan perlindungan diri, baik fisik maupun mental.</p>	<p>kerja sama-sama digunakan sebagai variabel independen dan variabel Motivasi Kerja sebagai variabel dependen</p>	<p>penelitian pada PT Elnusa Tbk. Jakarta sedangkan penelitian ini pada PT. Agro Tani Bersama</p>
3	<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 dan signifikan 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>
4	<p>Dea Melati, Sri Nuringwahyu dan Daris Zunaida(2021)</p>	<p>keselamatan dan kesehatan kerja</p>	<p>Variabel keselamatan dan kesehatan</p>	<p>Variabel kinerja karyawan tidak di masukan</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>berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, dalam kategori cukup baik</p>	<p>kerja sama-sama digunakan sebagai variabel independen dan variabel motivasi kerja sebagai variabel dependen</p>	<p>dalam penelitian ini</p>
5	<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>
6	<p>Siti Soufiati (2020)</p> <p>Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan insentif terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervering pada karyawan bagian produksi</p> <p>Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik</p>	<p>Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Insentif berpengaruh positif dan signifikan Terhadap</p>	<p>keselamatan dan kesehatan kerja sama-sama digunakan sebagai variabel independen dan variabel dependen yakni motivasi kerja</p>	<p>Variabel yang digunakan pada peneltian terdahulu adalah insentif sedangkan yang digunakan pada penelitian ini adalah kompensasi</p>

	Vol. 28, No.4, tahun 2020	motivasi kerja.		
7	<p>Immanuel Tarigan (2018)</p> <p>Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi terhadap motivasi karyawan pt. Lestari cemerlang sukses medan</p> <p>Jurnal Kajian Ekonomi dan Publik Vol.3 No.2 Juli 2018</p>	<p>Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.</p>	<p>Penggunaan variabel independen dan dependen yang sama</p>	<p>Penelitian terdahulu melakukan penelitian pada pegawai Univesitas Pembangunan Panca Budi Medan sedangkan penelitian ini pada PT.Agro Tani Bersama</p>
8	<p>Elvin Suka Adil zebua, eliagus telaumbanua, arianto lahagu (2022)</p> <p>Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. PLN (persero) UP3 NIAS</p> <p>Jurnal EMBA Vol. 10 No.4 November 2022</p>	<p>Pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja pada penelitian ini memberikan pengaruh yang kuat terhadap motivasi kerja karyawan.</p>	<p>Variabel keselamatan dan kesehatan kerja sebagai variabel independen dan tovasi kerja digunakan sebagai variabel dependen</p>	<p>Penelitian terdahulu dilakukan pada PT. PLN UP3 NIAS sementara penelian ini dilakukan di PT. Agro Tani Bersama</p>
9	<p>Maharani ikaningtyas dan mohammad al musadieg (2018)</p> <p><i>effect of occupational safety and health and compensation work motivation (study in employees of PT YTL Paiton Province east java)</i></p> <p>Jurnal Terapan</p>	<p><i>That occupational safety and helath has a positive and significant effect on work motivation that compensation are positively and significantly influence work</i></p>	<p>Penggunaan variabel independen dan dependen yang sama</p>	<p>Penelitan terdahulu melakukan penelitan pada PT YTL Paiton desangkan penelitian ini pada PT Agro Tani Bersama</p>

	Manajemen dan Bisnis Vol. 4 No.2 September 2018	<i>Motivation</i>		
10	Devrim karademir, hamza kandemir (2021) <i>the effect of occupational safety and healty on employee motivation in organization culture</i> Eurasian Journal of Forest Science, 2021	<i>That occupational safety and healty has a postitive and significant effect on work motivation</i>	K3 sama-sama digunakan sebagai variabel independen dalam penelitian ini	Penelitian tedahulu melakukan penelitian pada <i>Organizational Culture</i> sementara peneletian ini dilakukan di PT. Agro Tani Bersama
11	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 indipenden dan variabel dependen yakni motivasi kerja	Penelitian tedahulu melakukan penelitian pada PT. Hamatetsu sementara peneletian ini dilakukan di PT. Agro Tani Bersama
12	Puspita wulansasi, andra harjana damanik, arif partono prasetyo (2014) Pengaruh kompensasi terhadap motivasi karyawan di departemen sumber daya manusia PLN kantor distribusi jawa barat dan banten Jurnal manajemen indonesia Vol. 14. No. 2 agustus 2014	Ada hubungan yang signifikan dan positif antara kompensasi dan motivasi kerja karyawan. Hal menguatkan pandangan bahwa kompensasi masih merupakan faktor motivator dari luar yang diperlukan.	Variabel kompensasi sama-sama digunakan sebagai variabel independen dan variabel motivasi digunakan sebagai variabel dependen	Variabel program keselamatan dan kesehatan kerja tidak dimasukan dalam penelitian terdahulu.
13	Paramitha Claudia	Hasil	Variabel	Tidak ada

	Somba, Nova Mamuaya (2022) Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pada pt sari usaha mandiri di kota bitung Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol.7 no. 1 (2022)	penelitian menunjukan kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pada karyawan	kompensasi sama-sama digunakan sebagai variabel independen dan variabel motivasi sama-sama digunakan sebagai variabel dependen.	variabel keselamatan dan kesehatan kerja pada penelitian terdahulu.
14	Calvin Adam K dan Dedi Rianto R (2021) Analisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan saat pandemi covid 19 PT. Takagi Sari Multi Utama The asia pasific journal of management studies Vol.8 No.1 April 2021	Kompensasi berpengaruh sangat baik dan positif terhadap motivasi kerja karyawan serta mendorong kenyamanan kerja	Variabel kompensasi sama-sama digunakan sebagai variabel independen dan variabel motivasi kerja sebagai variabel dependen	Penelitian terdahulu melakukan penelitian pada PT. Takagi Sari Multi sedangkan penelitian ini pada PT. Agro Tani Bersama
15	Nurfitriyani (2018) Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pabrik mega sari bakery desa waled cirebon Jurnal ilmiah mahasiswa Vol 5, September 2018	Kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dengan tingkat kepercayaan 90%	Variabel kompensasi sama-sama digunakan sebagai variabel independen	Penelitian terdahulu melakukan penelitian pada pabrik mega sari bakery sedangkan penelitian ini pada pt agro tani bersama

Sumber : hasil olah data penelitian terdahulu

Berdasarkan beberapa 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 secara yakin belum ada peneliti yang 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

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 Putry Mutiarasari, Arih Prasetyo dan M. Djudi (2017). Hasil penelitian menyimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Selanjutnya penelitian serupa juga dilakukan oleh Bayu Ramdan H, Moch Djudi dan Iqbal (2017) 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 (K3) 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.

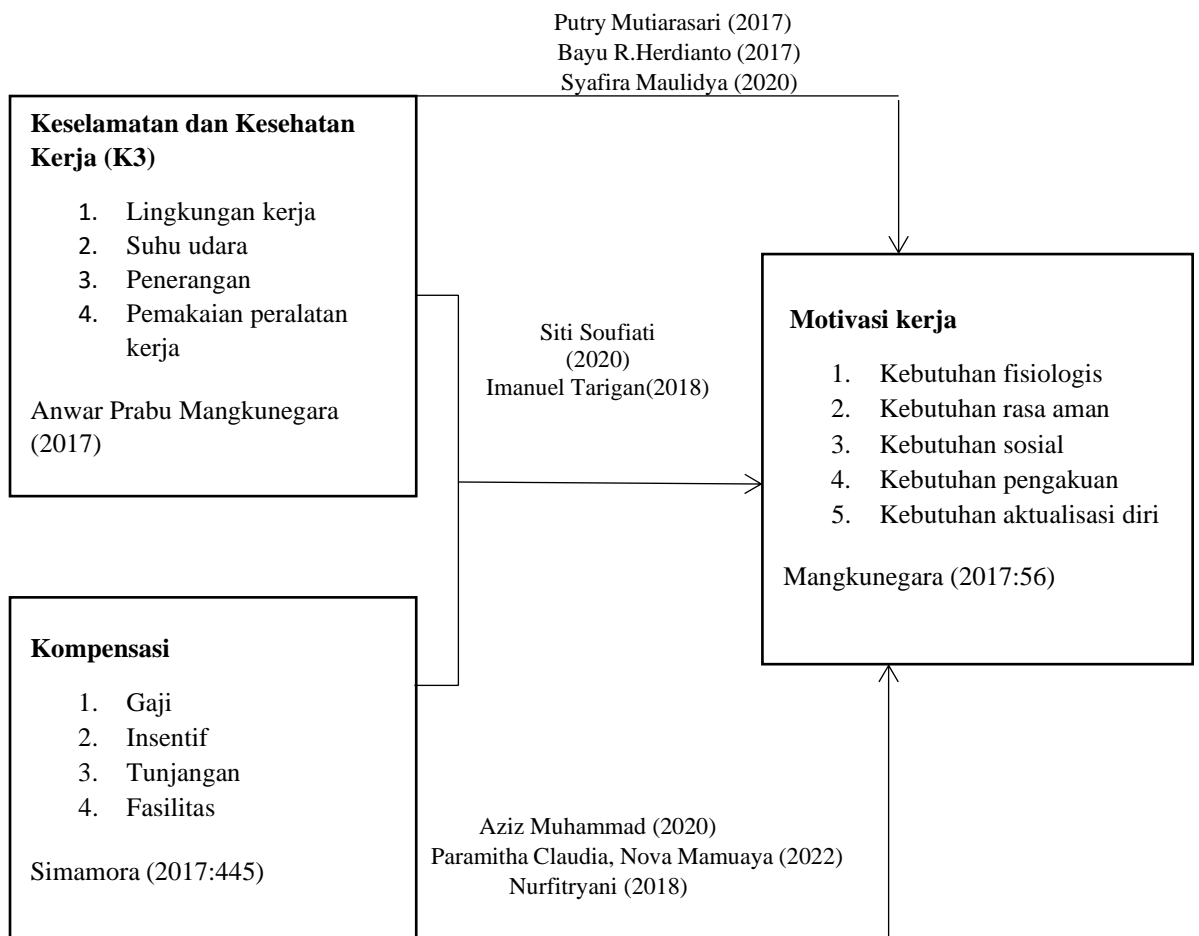
Selanjutnya penelitian yang dilakukan Puspita Wulansari, Andra Harjana dan Arif Partono (2014). Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan dan positif antara kompensasi dan motivasi kerja karyawan. Hal ini menguatkan pandangan bahwa kompensasi masih merupakan faktor motivator dari luar yang diperlukan. 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.

2.3.3. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (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 Musadieg (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 karya



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

2.4 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 perlu 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 :

1. Hipotesis secara simultan

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

2. Hipotesis secara parsial

- 1) Terdapat pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap motivasi kerja
- 2) Terdapat pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja.

Variabel Penelitian

Berdasarkan pada uraian dan penjelasan diatas, variabel penelitian pada penelitian ini terdiri dari variabel independen dan dependen, adapun variabel tersebut sebagai berikut :

Dependen	(Y) = Motivasi Kerja
Independen	(X ₁) = Keselamatan dan Kesehatan Kerja
	(X ₂)=Kompensasi