

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN,**

### **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 Sugiyono (2018) teori adalah alur logika atau penalaran yang merupakan seperangkat konsep, definisi dan rporasi yang disusun secara sistematis. Kajian pustaka menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan masalah penelitian, yaitu Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Kajian pustaka ini menjelaskan secara terperinci teori yang relevan dengan variabel permasalahan yang di kemukakan oleh para ahli.

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen**

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. Ada banyak beberapa para ahli yang memberikan definisi tentang manajemen, beberapa di antaranya penulis mengemukakan pengertian manajemen Menurut Hery (2018:7) Manajemen merupakan proses mengkoordinir kegiatan pekerjaan secara efisien dan efektif, dengan dan melalui orang lain.

Afandi (2018:1) menyatakan bahwa 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 Manajemen melibatkan koordinasi dan mengawasi kegiatan orang lain sehingga kegiatan mereka diselesaikan secara efisiensi dan efektif.

Menurut Ramdan, T., & Sufyani, M. A. (2019:20) Manajemen adalah suatu ilmu yang mempelajari tentang pengelolaan sumber daya organisasi secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan.

Manajemen menurut G. R. Terry (2018:2) yang dialih bahasakan oleh R. Supomo dan Eti Nurhayati yaitu Manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai 18 sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

Berdasarkan definisi beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu proses fungsi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan atau kepemimpinan, 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 salah satu bidang dari manajemen umum. Dalam manajemen sumber daya manusia, manusia adalah asset (kekayaan) utama, sehingga harus di pelihara dengan baik.

### ***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.

Ada banyak beberapa para ahli yang memberikan definisi tentang manajemen sumber daya manusia, beberapa di antaranya penulis mengemukakan 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 (Arif Yusuf Hamali 2018, 2) menyatakan bahwa : “Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya”.

Menurut (Prasadjia Ricardianto 2018, 15) menyatakan bahwa : “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal”.

Berdasarkan definisi beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk mengarahkan atau mengelola sumber daya manusia dalam proses perencanaan, 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 Cushway, ada lima tujuan manajemen SDM, yaitu:

1. **Membuat Kebijakan dan Pertimbangan**  
MSDM memiliki tugas untuk memotivasi para pekerja. Dengan begitu, divisi yang mengurus masalah tersebut harus ikut membantu membuat kebijakan untuk SDM.
2. **Membantu Perusahaan Mencapai Tujuan**  
Divisi manajemen sumber daya manusia juga bertanggungjawab dalam hal penerapan kebijakan yang dibuat serta memperhatikan dampak kebijakan dan prosedur terhadap para pekerja.

### 3. Memberi Dukungan

Salah satu tujuan MSDM yang paling penting adalah memberikan dukungan terhadap perusahaan. Dengan begitu, bentuk nyata dari dukungan tersebut adalah berupa perekrutan SDM berkualitas dan menciptakan kondisi yang kondusif di perusahaan.

### 4. Menyelesaikan Masalah

Setiap organisasi atau perusahaan pasti akan menghadapi masalah. Seringkali masalah tersebut membawa perusahaan pada situasi krisis dan resiko negatif bagi banyak pihak. Peran MSDM sangat penting dalam menyelesaikan masalah yang ada di perusahaan.

### 5. Media Komunikasi Terbaik

MSDM dapat berperan sebagai media komunikasi yang menjembatani hubungan antara pekerja, manajer, dan perusahaan. Seringkali karyawan menghindari untuk berkomunikasi langsung dengan manajer atau staff lain. Di sinilah peran divisi MSDM sangat diperlukan untuk membantu komunikasi tersebut.

#### ***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. Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut (Arif Yusuf Hamali 2018, 6) yaitu :

1. Perencanaan Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu menetapkan program kekaryawanan ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrase, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

2. Pengorganisasian Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.
3. Pengarahan dan pengadaan Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepimimpinannya akan memberi arahan kepada karyawan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
4. Pengendalian Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan/atau penyempurnaan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan kerja.
5. Pengembangan Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.
6. Kompensasi Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan

sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

7. **Pengintegrasian** Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan dilain pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.
8. **Pemeliharaan** Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.
9. **Kedisiplinan** Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma social.
10. **Pemberhentian** Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaiknya dalam mengelola karyawan akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

### **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 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 Phil Hughes dan Ed Ferett (2018:2) menyatakan bahwa “*The effective management of health and safety is vital to employee wellbeing*”. 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.

Menurut International Labour Organization (ILO) dalam Aprilliani et al (2022) Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) atau Occupational Safety and Health merupakan meningkatkan dan memelihara derajat tertinggi seluruh pekerja baik secara fisik, mental serta kesejahteraan sosial di seluruh jenis pekerjaan, menghindari terjadinya gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan, melindungi pekerja pada tiap pekerjaan dari resiko yang muncul dari faktor-faktor yang bisa mengganggu kesehatan, menempatkan dan memelihara pekerja di lingkungan kerja yang cocok dengan keadaan fisiologis dan psikologis pekerja serta menghasilkan kesesuaian antara pekerjaan dengan pekerja dan setiap orang dengan tugasnya.

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***

Adapun tujuan Keselamatan Kesehatan Kerja menurut Kasmir (2019) sebagai berikut:

1. Membuat karyawan merasa nyaman Artinya dengan di milikinya prosedur kerja serta adanya peralatan kerja yang mencukupi maka akan membuat karyawan merasa lebih aman dan nyaman dalam bekerja. Perasaan was-was ataupun rasa khawatir dapat diminimalkan, sehingga

karyawan serius dan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Membuat karyawan merasa nyaman dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.

2. Memperlancar proses kerja Artinya terdapatnya Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), maka kecelakaan kerja bisa diminimalkan. Kemudian dengan kesehatan kerja karyawan yang terjamin baik secara fisik maupun mental, maka karyawan dapat beraktivitas secara normal. Sehingga hasil yang didapat jadi lebih baik. Setelah itu proses kerja yang dijalankan tidak terkendala, terlebih dalam perihal waktu kerja atau produk yang dihasilkan menjadi lebih baik.
3. Agar karyawan berhati-hati dalam bekerja Maksudnya yaitu karyawan dalam hal ini tiap melaksanakan pekerjaannya telah paham dan mengerti ketentuan kerja yang telah ditetapkan. Karyawan juga hendak mengikuti prosedur kerja yang sudah ditetapkan. Kepada semua karyawan diwajibkan memakai perlengkapan kerja dengan sebaik-baiknya, sehingga hal ini menjadikan karyawan lebih waspada serta berhati-hati dalam melaksanakan aktivitasnya.
4. Mematuhi aturan dan rambu-rambu kerja Artinya perusahaan hendak memasang rambu-rambu kerja yang sudah ada dan dipasang diberbagai tempat sebagai tanda dan peringatan. Dengan terdapatnya ketentuan dan rambu tersebut akan turut mengingatkan karyawan dalam bekerja. Penempatan rambu-rambu kerja harus gampang dilihat serta jelas tanpa terdapat hambatan ataupun halangan.
5. Tidak mengganggu proses kerja Artinya dengan adanya Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) diharapkan tindakan karyawan tidak akan mengganggu aktivitas kerjanya. Sebagai contoh pemakaian

perlengkapan keselamatan kerja sekalipun ribet tetapi tidak akan mengganggu proses kerja ataupun aktivitas kerja karyawan.

6. Menekan biaya Artinya perusahaan berupaya mengurangi biaya dengan terdapatnya Keselamatan Kesehatan Kerja (K3). Hal ini dapat disebabkan dengan adanya Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), maka kecelakaan kerja dapat diminimalkan. Oleh sebab itu, karyawan diwajibkan memakai perlengkapan dan pengaman kerja yang berimbas kepada biaya kecelakaan kerja menjadi relatif kecil dan dapat diminimalkan, sehingga mengurangi biaya pengobatan dan kesempatan kerja karyawan yang hilang.
7. Menghindari kecelakaan kerja Artinya kepatuhan karyawan kepada ketentuan kerja termasuk memberikan rambu-rambu kerja yang sudah dipasang. Setelah itu karyawan harus memakai peralatan kerja dengan sebaik-baiknya sesuai ketentuan yang sudah diterapkan, sehingga kecelakaan kerja bisa diminimalkan. Umumnya kecelakaan hendak terjadi karena karyawan kurang mencermati penggunaan prosedur serta perlengkapan kerja, seperti tidak mengenakan perlengkapan pengaman dalam bekerja.
8. Menghindari tuntutan pihak-pihak tertentu Artinya bila terjadi suatu macam kecelakaan kerja yang kerap kali disalahkan adalah pihak perusahaan. Dengan adanya Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) ini membuat tuntutan karyawan pada keselamatan dan kesehatan kerja bisa diminimalkan, sebab karyawan telah menyetujui terhadap ketentuan yang berlaku di perusahaan tersebut, sehingga telah mengetahui risiko yang akan dihadapinya.

### ***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 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***

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.

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 (2020:121) tujuan pemberian kompensasi antara lain yaitu sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, motivasi, stabilitas karyawan, dan disiplin. Berikut penjelasannya :

1. Ikatan Kerja Sama.

Dengan adanya pemberian kompensasi kepada karyawan dapat menciptakan suatu ikatan kerja sama antara bos dengan karyawan. dalam hal ini karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan bos atau pengusaha wajib membayarkan kompensasi sesuai dengan yang sudah disepakati.

2. Kepuasan Kerja.

Dengan adanya balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisiknya, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja.

3. Motivasi.

Dengan pemberian balas jasa yang diberikan cukup besar, karyawan akan sangat termotivasi dalam bekerja.

4. Stabilitas Karyawan.

Dengan pemberian kompensasi dengan prinsip adil dan layak maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin.

5. Disiplin.

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

#### ***2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Kompensasi***

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

1. Kompensasi Finansial

- a. Gaji, yaitu balas jasa perusahaan atas kinerja karyawannya yang umumnya di berikan di akhir atau awal bulan.
- b. 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.
- c. Tunjangan, yaitu tambahan pendapatan diluar gaji yang diterima oleh karyawan sebagai bantuan. Misalnya tunjangan hari raya dan tunjangan makan.
- d. Fasilitas, yaitu sarana yang memudahkan pelaksanaan kerja, misalnya peralatan kerja dan ruangan kerja.

2. Kompensasi non Finansial

Kompensasi non finansial adalah imbalan yang sifatnya memberikan kenyamanan, rasa senang, dan kepuasan melalui hal-hal non material.

Contohnya sebagai berikut:

- a. Pelatihan, adalah kompensasi non finansial yang biasa diberikan perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan.
- b. Penghargaan atau Apresiasi, adalah kompensasi non finansial yang sangat berarti bagi karyawan. Penghargaan atau apresiasi akan memotivasi karyawan untuk selalu berusaha memberikan kontribusi terbaiknya bagi perusahaan.
- c. Kenaikan jabatan, kompensasi ini akan memberikan motivasi pada karyawan untuk bekerja secara optimal.
- d. Lokasi dan waktu kerja yang fleksibel, kebijakan untuk dapat bekerja dari rumah atau darimana pun dan waktu kerja yang bisa disesuaikan akan sangat bermanfaat bagi karyawan.
- e. Kebijakan cuti, perusahaan dapat memberikan kompensasi non finansial melalui kebijakan cuti, kompensasi yang diberikan seperti penambahan jumlah cuti tahunan ataupun kemudahan proses cuti.
- f. Liburan, liburan menjadi opsi kompensasi non finansial untuk karyawan untuk perusahaan. Dalam mengadakan liburan, perusahaan bisa membantu karyawan mengurangi angka stress.

#### ***2.1.4.4 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 Mc Donald (2018:5) Menyatakan 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.

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

#### **2.1.4.5 Jenis Motivasi Kerja**

Menurut Afandi (2018: 28) ada dua jenis motivasi kerja diantaranya yaitu:

## 1. Motivasi Dalam Diri

Motivasi dalam diri merupakan dorongan atau kehendak yang kuat yang berasal dari dalam diri seseorang. Semakin kuat motivasi dalam diri yang dimiliki oleh seseorang, semakin besar kemungkinan ia memperlihatkan tingkah laku yang kuat untuk mencapai tujuan. yang termasuk motivasi dalam diri adalah :

- a. Kebutuhan
- b. Harga diri.
- c. Harapan pribadi.
- d. Kepuasan kerja.
- e. Prestasi kerja yang dihasilkan.

## 2. Motivasi Luar Diri

Motivasi luar diri dinamakan demikian karena tujuan utama individu melakukan kegiatan adalah untuk mencapai tujuan yang terletak di luar aktivitas kerja itu sendiri atau tujuan itu tidak terlibat di dalam aktivitas kerja. Yang termasuk motivasi luar diri adalah :

- a. Jenis dan sifat pekerjaan.
- b. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung.
- c. Organisasi tempat orang bekerja.
- d. Situasi lingkungan kerja.
- e. Gaji.

### ***2.1.4.6 Teori Motivasi Kerja***

Menurut Mangkunegara (2018:56), 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) Keperluan fisiologi (*physiological needs*). Keperluan dasar untuk menunjang kehidupan manusia, yaitu: pangan, sandang, papan, dan seks. Apabila keperluan fisiologi ini belum terpenuhi secukupnya, maka keperluan lain tidak akan memotivasi manusia.
- 2) Keperluan rasa aman (*safety needs*). Keperluan akan terbebaskannya dari bahaya fisik, rasa takut kehilangan pekerjaan dan materi.
- 3) Keperluan akan sosialisasi (*social needs or affiliation*). Sebagai makhluk sosial manusia membutuhkan pergaulan dengan sesamanya dan sebagai bagian dari kelompok.
- 4) Keperluan penghargaan (*esteem needs*). Keperluan merasa dirinya berharga dan dihargai oleh orang lain.
- 5) Keperluan aktualisasi diri (*self actualization needs*), Keperluan untuk mengembangkan diri dan menjadi orang sesuai dengan yang dicitacitakannya.

Mangkunegara (2018:56) menjelaskan bahwa Maslow memisahkan kelima keperluan sebagai order tinggi dan order-rendah, Keperluan fisiologi, keperluan keamanan dan keperluan social digambarkan sebagai keperluan order-rendah. Keperluan 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 (2018) 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 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 tugasnya.
- 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 dengan 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 (2018) 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:

- a. Setiap individu percaya bahwa biar dia berperilaku dengan cara tertentu dia akan memperoleh hal tertentu. Ini disebut harapan hasil (*outcome expectancy*).
- b. Setiap hasil mempunyai nilai, atau daya tarik bagi orang tertentu. Ini disebut valensi (*valence*)

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.

#### **2.1.4.7 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	<p>Bayu Ramdan H, Moch Djudi M dan M. Iqbal (2017)</p> <p>Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja (studi pada karyawan bagian Drilling &amp; Oilfield Service PT Elnusa Tbk. Jakarta</p> <p>Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 10 No. 1 Mei (2017)</p>	<p>Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal tersebut dikarenakan program keselamatan dan kesehatan kerja yang dilaksanakan telah mampu meningkatkan motivasi karyawan melalui jaminan perlindungan diri, baik fisik maupun mental</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 dimasukkan dalam penelitian ini,</p>

2	<p>Putry Mutiarasari, Arih Prasetyo, Mochammad Djudi (2017)</p> <p>Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Lingkungan kerja terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan Pabrik Gula. Kebon Agung Kabupaten Malang)</p> <p>Jurnal Adminastri Bisnis Vol.46 No 1, Mei 2017</p>	<p>Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja</p>	<p>Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) samasama digunakan sebagai variabel independen dan variabel dependen yakni motivasi kerja</p>	<p>Variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan tidak dimasukkan dalam penelitian ini</p>
---	---	--	---	---

3	<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 variable independen</p>	<p>Penelitian terdahulu melakukan penelitian pada pabrik mega sari bakery sedangkan penelitian ini pada LPK Monas edukasi Indonesia</p>
4	<p>Immanuel Tarigan (2018)</p> <p>Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan kompensasi terhadap Motivasi Kerja 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 (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap</p>	<p>Penggunaan variabel independen dan dependen yang sama</p>	<p>Penelitian terdahulu melakukan penelitian pada PT Lestari Cermelang Sukses Medan sedangkan penelitian ini pada LPK Monas edukasi Indonesia</p>

**Dilanjutkan**

5	<p>Maharani Ikaningtyas dan Mochammad Al Musadieq (2018)</p> <p><i>Effect Of Occupational Safety and Health and compensation Work Motivation (studi in employees of PT YTL Paiton Province East Java)</i></p> <p>Jurnal Terapan Manajemen dan Bisnis Vol.4 No.2 September 2018</p>	<p><i>That occupational safety and health has a positive and significant effect on work motivation that compensation are positively and significantl influence work motivation</i></p>	<p>Penggunaan variabel independen dan dependen yang sama</p>	<p>Penelitian terdahulu melakukan penelitian pada PT YTL paiton sedangkan penelitian ini pada Lpk Monas Edukasi Indonesia</p>
6	<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>

**Dilanjutkan  
Lanjutan tabel  
2.1**

7	<p>Hadyati Harras (2019)</p> <p><i>The Effect of workloads and Compensation on work Motivation in Sasmita Jaya Foundation Economic, Accounting, Management and Bussines vol.2 No.1 Januari 2019</i></p>	<p><i>That workloads are positively and significantly work motivation that compensation are positively and significantly work motivation</i></p>	<p>Kompensasi sama-sama digunakan sebagai variabel independen dan variabel dependen yakni motivasi kerja</p>	<p>Variabel workloads tidak digunakan dalam penelitian ini.</p>
8	<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>
9	<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>Journal of Multidisciplinary Academic Vol.4, 2020</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>Kompensasi sama sama di gunakan sebagai variabel independen dalam penelitian ini</p>

**Dilanjutkan**

10	<p>Yohanes Susanto, Siswoyo Haryono and Sardiyono (2020)</p> <p><i>The Effect of Leadership and Compensation on Employee Performance: Evaluating the role of Work Motivation</i></p> <p>Journal Talent Development and Excellence Vol.12, No.2, 2020</p>	<p><i>Leadership has a positive and significant effect on motivation 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><i>Leadership dan kinerja tidak digunakan dalam penelitian</i></p>
11	<p>Aziz Muhammad (2020)</p> <p>Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Hamatetsu Indonesia</p> <p>Jurnal Manajemen Dirgantara Vol. 8 Desember 2020</p>	<p>Kompensasi berpengaruh positif secara simultan dan parsial terhadap motivasi kerja</p>	<p>Variabel kompensasi sama- sama digunakan sebagai variabel independen dan variabel dependen yakni motivasi kerja</p>	<p>Penelitian terdahulu melakukan penelitian di PT Hamatetsu Indonesia sedangkan penelitian ini di Lpk Monas Edukasi Indonesia</p>
12	<p>Siti Soufiatik (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 Vol. 28, No. 4, tahun 2020</p>	<p>Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.</p>	<p>Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) samasama digunakan sebagai variabel independen dan variabel dependen yakni motivasi kerja</p>	<p>Variabel yang digunakan pada penelitian terdahulu adalah insentif sedangkan yang di gunakan pada penelitian ini adalah kompensasi</p>

**Dilanjutkan**

13	<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 samasama digunakan sebagai variabel independen dan motivasi kerja sebagai variabel dependen</p>	<p>Variabel independen gaya kepemimpinan tidak dimasukan dalam penelitian ini</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 digunakan sebagai variabel independen dan variabel dependen yakni motivasi kerja</p>	<p>Penelitian terdahulu melakukan penelitian pada <i>food Industrial</i> sedangkan penelitian ini pada Lpk Monas Edukasi Indonesia</p>

**Dilanjutkan**

15	<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 samasama digunakan sebagai variabel independen dan variabel motivasi kerja sebagai variabel dependen</p>	<p>Variabel kinerja karyawan tidak di masukan dalam penelitian ini</p>
16	<p>Calvin Adam K dan Dedi Rianto R (2021)</p> <p>Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi 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 LPK Monas Edukasi Indonesia</p>

**Dilanjutkan**

17	<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 digunakan sebagai variabel independen dan variabel dependen yakni motivasi kerja</p>	<p>nelitian terdahulu  melakukan penelitian pada PT Tropica Cocoprime Lelema sedangkan penelitian ini pada Pabrik LPK Monas Edukasi Indonesia</p>
18	<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 digunakan sebagai variabel independen dalam penelitian ini</p>	<p><i>Training dan wage patterns tidak di gunakan dalam penelitian ini</i></p>

**Dilanjutkan**

Lanjutan tabel 2.1

19	Najameddin Sadeg, Ali Nawari H dan Jamshed Khalid (2021)  <i>Impact of Compentasion, Job Enrichment and Enlargement and Training on Employee Motivation</i>  Journal Indexing & Metrics Vol.10 March 2021	<i>that compensation are positively and significantly work motivation</i>  <i>Job enrichment and enlargement has a positive effect on motivation</i>  <i>Training has a positive effect on motivation</i>	Kompensasi sama-sama digunakan sebagai variabel independen	<i>Job Enrichment dan Enlragement dan training tidak di gunakan dalam penelitian ini</i>
20	Devrim Karademir and Hamza Kandemir (2021)  <i>The Effect of Occupational Safety and Health on Employee Motivation in Organizational Culture.</i>  Eurasian Journal of Forest Science, 2021	<i>That occupational safety and health has a positive and significant effect on work motivation</i>	K3 sama sama digunakan sebagai variabel independen dalam penelitian ini	Penelitian terdahulu melakukan penelitian pada <i>organizational culture</i> sedangkan penelitian ini pada LPK Monas Edukasi Indonesia

Sumber: Hasil olah data penelitian terdahulu.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang sudah di jelaskan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa dari penelitian terdahulu tersebut terdapat persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis dari sisi variabel yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Motivasi Kerja. Selain itu, pada penelitian terdahulu juga terdapat persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu sama-sama mengevaluasi pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Motivasi Kerja pada suatu perusahaan. Dengan mengacu pada penelitian terdahulu diatas maka penulis akan melakukan evaluasi pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja pada Karyawan LPK Monas Edukasi Indonesia.

### **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 Hedianto, Moch Djudi Mukzam dan M. Iqbal (2018). 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 (2018), 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 (2018:132), 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 Keselamatan dan Kesehatan Kerja 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.

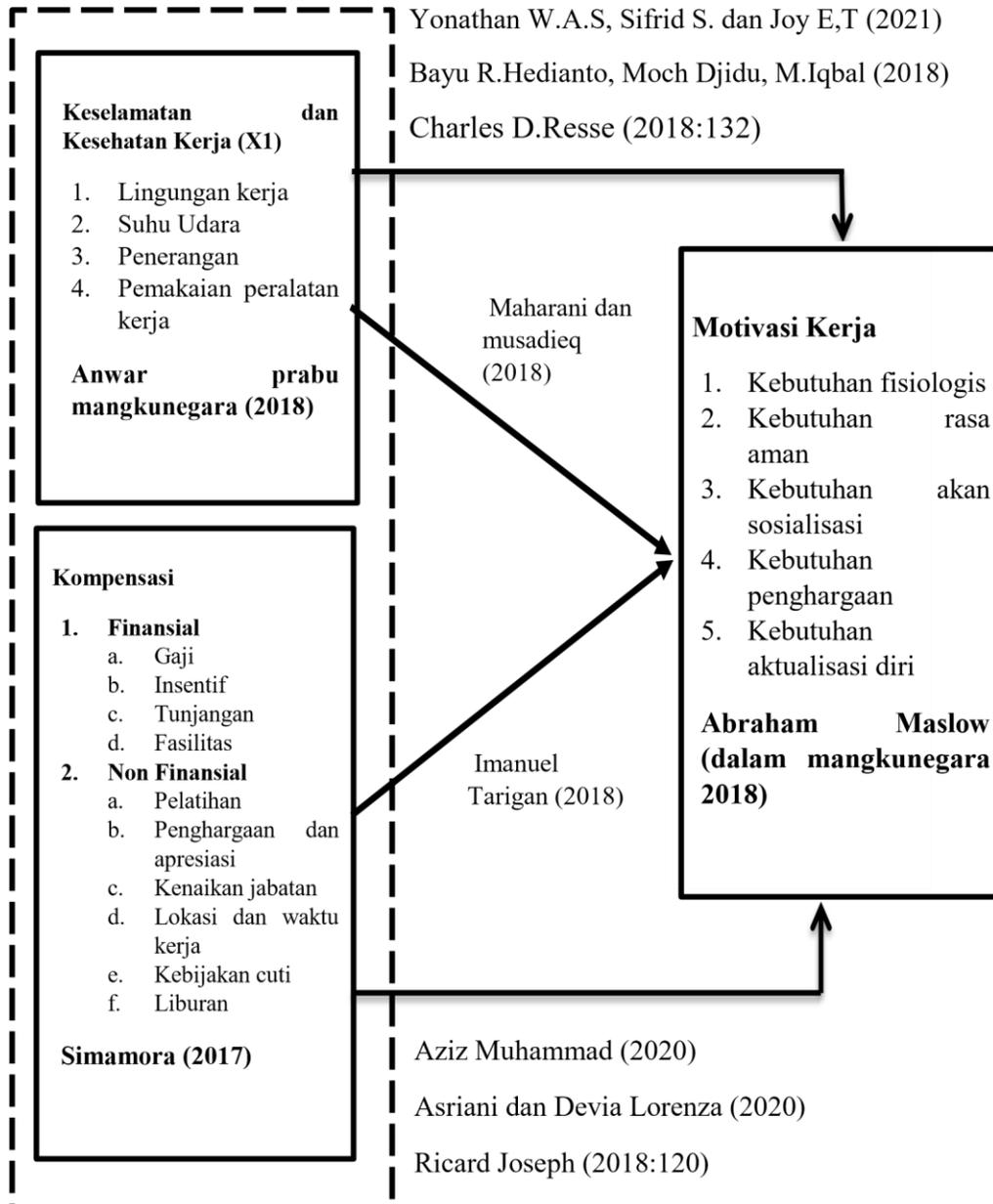
Berdasarkan penelitian sebelumnya, yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti menyimpulkan bahwa secara simultan motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi. Diantara penelitian tersebut adalah yang dilakukan Imanuel Tarigan (2018) dan Maharani Ikaningtyas 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 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:

**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 empirik.

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 dan kompensasi terhadap motivasi kerja.

b. Hipotesis secara parsial

a) Terdapat pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja.

b) Terdapat pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja.