

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 TINJAUAN TEORI

2.1.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

2.1.1.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Pengertian keselamatan dan kesehatan kerja dapat dilihat dari dua aspek yaitu filosofis dan teknis. Secara filosofis, keselamatan dan kesehatan kerja merupakan sebuah konsep ideologis dan upaya praktis untuk menjamin penghidupan yang adil, khususnya pekerjaan dan pencapaian budaya tenaga kerja dan setiap individu. Masyarakat yang kaya dan sejahtera. Secara teknis, keselamatan dan kesehatan kerja adalah upaya untuk melindungi pekerja dan orang lain di tempat kerja/perusahaan dalam kondisi aman dan sehat serta menjamin penggunaan seluruh sumber daya produksi secara aman dan efisien. (Malau, P.,2022)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No.Kep. 463/MEN/1933, yaitu agar pekerja dan orang lain di tempat kerja/perusahaan senantiasa aman dan sehat serta semua sumber tenaga kerja produksinya aman dan efisien. Ini adalah kegiatan konservasi yang bertujuan untuk memastikan bahwa produk tersebut dapat dimanfaatkan Keselamatan dan kesehatan kerja adalah keadaan fisiologis, fisik, dan psikologis karyawan yang dihasilkan dari lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan (Yopie, 2018:7).

Kesehatan dan keselamatan kerja dilaksanakan secara konsisten sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan dengan segala upaya berdasarkan ilmu pengetahuan dan pemikiran yang mendalam untuk melindungi pekerja, manusia, serta pekerjaan dan budayanya melalui penggunaan teknik pencegahan kecelakaan harus dipenuhi. (Ryani, 2019).

2.1.1.2 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan kerja merupakan prioritas yang harus dilakukan di banyak Perusahaan. Untuk meminimalisir risiko terhadap kecelakaan kerja maka perusahaan harus memiliki program keselamatan kerja yang baik. Berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja karyawan (W, Mahmudah Enny,2019:8) yaitu:

1. Kelengkapan peralatan kerja, yang artinya bahwa peralatan keselamatan kerja yang lengkap sangat diperlukan. Karena, makin lengkap peralatan keselamatan kerja yang dimiliki, maka keselamatan kerja makin baik demikian pula sebaliknya jika perlengkapan keselamatan kerja tidak lengkap atau kurang, maka keselamatan kerja juga tidak ikut terjamin.
2. Kedisiplinan karyawan, artinya dalam hal ini berkaitan dengan perilaku karyawan dalam menggunakan peralatan kerja. Karyawan yang kurang disiplin dalam menggunakan peralatan kerja, maka keselamatan kerjanya tidak akan terjamin
3. Ketegasan pimpinan, yaitu dalam hal ini ketegasan pimpinan dalam menetapkan aturan penggunaan peralatan keselamatan kerja.
4. Motivasi kerja, yaitu dengan peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna maka akan memberikan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawan. Karena, dalam hal ini karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja.
5. Pengawasan, setiap karyawan harus diawasi dalam menggunakan peralatan keselamatan kerjanya. Dalam hal ini mempengaruhi keselamatan kerjanya, terutama bagi mereka yang tidak terawasi secara baik. Pengawasan ini dapat dilakukan oleh pimpinan atau menggunakan alat seperti CCTV atau GPS.

Penting bagi perusahaan untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja guna menciptakan lingkungan kerja yang aman dan produktif. Dengan menerapkan tindakan pencegahan yang tepat berdasarkan kategori faktor di atas, perusahaan tidak hanya akan melindungi karyawannya, namun juga meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

2.1.1.3 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan sesuatu yang sangat penting bagi pegawai, untuk itu harus diketahui hal yang menjadi indikator keselamatan dan Kesehatan kerja. Adapun indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Ashar Sunyoto, 2019:16), yaitu:

1. Pelayanan kesehatan, setiap perusahaan wajib memberikan pelayanan kesehatan yang terbaik kepada karyawannya seperti memberi tunjangan atau setiap karyawan wajib mendaftar dan mengikuti BPJS kesehatan dari perusahaan.
2. Kebersihan lingkungan kerja, menciptakan lingkungan bersih agar karyawan dan konsumen merasa nyaman
3. Kelalaian, merupakan faktor utama terjadinya kecelakaan kerja yang dialami oleh karyawan dan bisa memakan korban jiwa. Sehingga bisa menyebabkan kerugian materi yang cukup besar bagi perusahaan.
4. Kondisi fisik dan mental karyawan, beban kerja yang banyak, tingkat kesulitan dalam mencapai target, peraturan kerja yang ketat dapat mempengaruhi fisik dan mental karyawan.

Berdasarkan pendapat di atas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa indikator keselamatan dan kesehatan kerja adalah peralatan kerja yang memadai, tempat kerja yang aman, penggunaan peralatan kerja yang baik, tempat kerja yang sehat, dan penerangan tempat kerja yang sesuai.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan peran penting bagi perusahaan dalam menentukan seberapa efektif karyawan serta seberapa nyaman mereka berada di tempat kerja, dimana perusahaan harus memperhatikan faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Adapun lingkungan kerja yang baik akan menciptakan karyawan yang mempunyai semangat kerja baik, begitu dengan sebaliknya jika lingkungan kerja

tidak baik maka akan menciptakan motivasi karyawan yang tidak baik dan berdampak besar bagi perusahaan.

Menurut (Pranitasari, 2019) lingkungan kerja merupakan situasi di sekitar tempat baik secara fisik maupun non – fisik yang dapat memengaruhi kinerja karyawan yang terdiri dari system kerja, desain pekerjaan dan manager serta rekan kerja. Sedangkan, menurut (Rahmawati, 2022) lingkungan kerja menyinggung semua hal yang mencakup perwakilan saat berada di tempat kerja, termasuk hal – hal fisik dan non – fisik, yang mungkin dapat memengaruhi perwakilan dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugas sehari – hari.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Keberhasilan dan kemajuan suatu perusahaan tidak lepas dari faktor pendukungnya. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Di bawah ini beberapa faktor yang dijelaskan oleh Sunyoto (Unaradjan: 2019: 59) yang dapat mempengaruhi lingkungan organisasi.

1. Hubungan Karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Begitu juga dengan sebaliknya, jika hubungan diantara mereka tidak harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi di dalam bekerja.

Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok, maka seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok. Dalam hubungan ini ada beberapa yang mendapatkan perhatian agar keberadaan kelompok ini menjadi produktif yaitu:

a. Kepemimpinan yang baik

Gaya kepemimpinan seseorang yang baik akan berpengaruh pada baik dan tidaknya dalam pengembangan sumber daya manusia pada waktu yang akan datang. Seorang pemimpin yang baik harus benar-benar mengerti lingkungan

yang ada disekitarnya, termasuk apa yang diperlukan oleh karyawan, agar mereka termotivasi untuk lebih giat bekerja

b. Distribusi informasi yang baik

Distribusi informasi yang baik akan memperlancar informasi yang diperlukan oleh organisasi atau perusahaan. Kecepatan melakukan tindakan akan tergantung dari informasi yang cepat dipahami atau tidak. Semakin baik informasi yang diperoleh, maka akan semakin cepat untuk melakukan tindakan dan bahkan cepat dalam pengambilan keputusan.

c. Kondisi kerja yang baik

Kondisi kerja yang baik adalah kondisi yang dapat mendukung penyelesaian pekerjaan oleh karyawan. Segenap fasilitas yang diperlukan dalam mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaan bagi karyawan merupakan suatu hal yang harus dipenuhi oleh perusahaan atau organisasi. Dengan semakin lengkap fasilitas yang dimiliki, maka hal itu akan semakin baik dan produktivitasnya akan mengalami peningkatan yang berarti.

d. Sistem pengupahan yang jelas

Seluruh karyawan mengerti dan paham berapa upah yang bakal diterima. Para karyawan dapat menghitung sendiri jumlah upah yang akan diterima dengan mudah. Sehingga menambah tingkat keyakinan para karyawan dengan pihak perusahaan, dengan ini menimbulkan rasa saling percaya di antara mereka.

2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising dapat menyebabkan pengaruh yang kurang baik yaitu dengan adanya ketidak tenang dalam bekerja. Bagi karyawan tentu saja ketenangan kerja sangat membantu dalam ketelitian dan fokus untuk menyelesaikan pekerjaan dan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3. Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh baik terhadap kinerja karyawan untuk pengembangan karir di perusahaan tersebut. Dengan peraturan kerja tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitas pekerjaan guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu. Dengan demikian karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.

4. Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukan hanya sebatas penerangan pada listrik, tetapi termasuk penerangan matahari. karena seringkali karyawan memerlukan penerangan yang cukup apalagi jika pekerjaan yang membutuhkan ketelitian, untuk melaksanakan penghematan biaya maka dalam usaha penerangan hendaknya diusahakan dengan sinar matahari. Jika satu ruangan memerlukan penerangan lampu, maka hal ini harus diperhatikan yaitu biaya dan pengaruh lampu tersebut terhadap karyawan yang sedang bekerja.

5. Sirkulasi Udara

Sirkulasi udara atau pertukaran udara adalah hal yang penting, untuk itu melakukan pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan yang dianggap terlalu panas. Bagi Perusahaan yang merasa sirkulasi udara yang minim atau kurang, dapat mengusahakan ventilasi yang maksimal.

6. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, hal ini dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimaksud dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

2.1.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan elemen penting yang mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan. Terdapat beberapa indikator menurut (Jefirston Richset Riwukore,2022) yaitu :

1. Komunikasi Kerja

Komunikasi Kerja yang baik dapat membantu meningkatkan koordinasi, mencegah konflik, dan menghindari ketidaksepahaman.

2. Kerjasama antar Karyawan

Kerjasama antara karyawan dengan baik, maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

3. Kesempatan untuk maju

Merupakan suatu peluang yang dimiliki oleh seorang karyawan yang berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya agar mendapat hasil yang lebih untuk mengurangi rasa bosan dan monoton dalam bekerja.

4. Hubungan Kerja

Hubungan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi.

5. Suasana Kerja

Suasana kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang sedang dilakukannya pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2017: 94), kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan, berdasarkan keterampilan, pengalaman dan keikhlasan serta waktu. Menurut Fahmi (2017: 188) “kinerja adalah hasil suatu proses yang dijadikan acuan dan diukur selama jangka waktu tertentu terhadap pengaturan yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017: 9), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai ketika melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan beberapa teori di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah istilah umum yang digunakan untuk menyebut seluruh atau sebagian tindakan atau aktivitas suatu organisasi selama suatu periode pelaporan. Prestasi kerja pegawai ditinjau dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan

organisasi. Kinerja adalah hasil yang dihasilkan oleh fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau jabatan selama jangka waktu tertentu.

2.1.3.2 Faktor – Faktor Kinerja Karyawan

Di dalam perusahaan yang mempunyai tujuan maka diperlukan untuk menstabilkan kinerja karyawan demi mengoptimalkan organisasi. Dalam kinerja karyawan dapat dipastikan ada faktor – faktor yang mempengaruhi menurut Parmurlarso (2017;174), yakni:

1. Faktor individu mencakup kapabilitas, kemahiran, konteks, serta demografi.
2. Faktor psikologis mencakup kesan, perilaku personalitas, pengkajian stimulant.
3. Faktor organisasi mencakup sumber daya, koordinator, penghargaan, sketsa pola kegiatan.

Menurut Respatiningsih & Sudirjo (2015:58) ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu :

1. Kepemimpinan, pimpinan mempunyai hak untuk bertanggung jawab dan memegang peranan penting di perusahaan. Pimpinan harus mengikut sertakan karyawan dalam mengambil keputusan demi keberhasilan perusahaan.
2. Kerjasama, pihak perusahaan perlu membangun lingkungan yang baik antar karyawan.
3. Kualitas pekerjaan, hal ini mengacu pada kualitas sumber daya manusia seperti pengetahuan dan ketrampilan karyawan.
4. Kemampuan, kemampuan seorang karyawan untuk melaksanakan tugasnya tanpa menunggu orang lain.
5. Semangat kerja, perusahaan perlu menciptakan lingkungan yang kondusif agar dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugas.

Kinerja karyawan menjadi fokus setiap perusahaan/organisasi dalam menjalankan bisnisnya. Evaluasi karyawan bertujuan untuk mengevaluasi karyawan dan meningkatkan kualitas pekerjaannya. Penilaian kinerja pegawai merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh seorang manajer atau supervisor untuk menilai perilaku kinerja pegawai dan menetapkan kebijakan selanjutnya. Peningkatan kinerja pegawai merupakan tujuan

utama lembaga pendidikan yang menginginkan kinerja pegawainya memenuhi kriteria kualitatif dan kuantitatif. Penelitian juga menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan, loyalitas kerja, dan kerja sama tim mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, faktor-faktor tersebut menjadi penting untuk meningkatkan kinerja pegawai

2.1.3.3 Unsur – Unsur Kinerja Karyawan

Menciptakan tingkat yang optimal kinerja karyawan memerlukan unsur – unsur. Pada kinerja karyawan juga memerlukan penilaian kinerja atau penilaian kerja guna meningkatkan kemampuan dan pengetahuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Nunalaitta (2018, 209) terdapat unsur – unsur pada penilaian kinerja, antara lain :

- 1) Prestasi, mengevaluasi aktivitas kami berdasarkan karakteristik dan kemampuan yang dihasilkan oleh karyawan.
- 2) Kedisiplinan, mengevaluasi sesuai dengan regulasi serta menyesuaikan bersama arahan yang diberikan.
- 3) Kreatifitas, evaluasi kemampuan karyawan Anda untuk mendorong inovasi dan mencapai hasil di tempat kerja, sehingga memungkinkan mereka bertindak lebih efektif dan efisien.
- 4) Bekerjasama, hasil tes lebih kuat ketika pekerja aktif dan kepuasan proses dinilai lurus atau tegak dibandingkan dengan pekerja lain di dalam atau di luar.
- 5) Kecakapan, menilai integrasi dan harmonisasi berbagai komponen yang terlibat selama pengembangan kebijakan dan situasi pengelolaan .

Sedangkan menurut penelitian terdahulu Sutrisno (2019, hlm 123) unsur – unsur kinerja karyawan adalah :

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Waktu kerja
- 4) Kerjasama

Dalam hal ini, unsur – unsur digunakan untuk mengevaluasi kualitas, kuantitas, dan efektivitas pekerjaan serta membantu mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan. Untuk itu perlunya saling timbal balik antara karyawan dan perusahaan, perusahaan mendukung penuh atau memotivasi karyawan agar memberikan kualitas pekerjaan yang memuaskan. Sedangkan, untuk karyawan dapat meningkatkan kemampuan serta menambah prestasi dalam kemampuannya.

2.1.3.4 Indikator – Indikator Kinerja Karyawan

Berikut merupakan indikator – indikator kinerja karyawan menurut Robbins dan Coutler (2016:263) yaitu :

1. Kualitas kerja.

Kualitas kerja dapat diukur dengan keterampilan, kemampuan dan kemauan dari karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan dengan menyelesaikan dengan sempurna.

2. Kuantitas kerja.

Kuantitas kerja dapat dinyatakan dari hasil seperti jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Hal ini dapat diukur melalui jumlah tugas yang telah diselesaikan oleh karyawan.

3. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga kerja, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan tujuan untuk meningkatkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Efisiensi kerja diukur dari persepsi karyawan dengan mengevaluasi penggunaan waktu dalam melaksanakan tugas dan efisiensi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan organisasi.

4. Kemandirian

Sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan tugasnya tanpa mencari bantuan atau bimbingan dari orang lain. Kemandirian ini dapat diukur dari persepsi bahwa pegawai menjalankan fungsi profesionalnya masing-masing, sesuai dengan tanggung jawabnya.

Terdapat indikator – indikator kinerja karyawan menurut (Suwondo dan Sutanto,2015), yaitu :

1. Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan yaitu ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan, perhatian pada kualitas dalam penyelesaian pekerjaan, kemampuan memenuhi target perusahaan dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
2. Tingkat inisiatif dalam bekerja, antara lain kemampuan mengantisipasi masalah yang mungkin terjadi dan kemampuan untuk membuat solusi alternatif bagi masalah tersebut.
3. Kecekatan mental, diukur melalui kemampuan karyawan dalam memahami arahan yang diberikan oleh pemimpin dan kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan rekan kerja lain.
4. Kedisiplinan waktu dan absensi, merupakan tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja.

Indikator kinerja karyawan merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja karyawan. Hal ini penting karena dapat menentukan kuantitas dan kualitas kinerja karyawan, serta dapat menjadi acuan dalam meningkatkan kualitas performa kerja perusahaan. Dalam menilai kinerja karyawan, indikator ini dapat membantu meningkatkan moral, menciptakan akuntabilitas, dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Selain itu, juga dapat digunakan untuk membantu membuat keputusan perusahaan, meskipun tidak sepenuhnya menentukan.

2.1.4 Motivasi Kerja

2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan psikologis yang mempengaruhi perilaku individu dalam bekerja. Hal ini mencakup kekuasaan untuk mengarahkan, meningkatkan, dan mempertahankan upaya individu untuk mencapai tujuan tertentu dalam suatu organisasi. Ketika seluruh faktor bekerja dengan baik dan konsisten, maka motivasi kerja berperan penting dalam menentukan seberapa aktif dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan dan tanggung jawabnya.

Dalam meningkatkan kinerja, maka perlu sebuah dorongan bagi karyawan yaitu dengan memberikan motivasi kerja kepada karyawan. Menurut (Laoli dan Ndraha, 2022) motivasi kerja adalah pemberian penggerak atau dorongan yang memberi kegairahan atau semangat bagi seseorang, supaya mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala kemampuan yang dia miliki untuk mencapai kepuasan kerja.

Bagi karyawan, motivasi kerja dijadikan alat untuk meningkatkan kegairahan kerja, meningkatkan produktivitas kerja, menciptakan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya serta meningkatkan partisipasi pegawai terhadap organisasi (Sarumaha, 2022). Sedangkan bagi organisasi, motivasi kerja merupakan salah satu sarana untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Motivasi adalah suatu keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau seseorang, agar seseorang tergerak, terdorong, dan terpacu untuk melakukan suatu kegiatan dengan ikhlas, gembira, dan berintegritas, serta agar hasil dari kegiatan yang dilakukan itu baik. (Afandi, 2018: 23). Motivasi kerja adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dengan usaha yang tinggi menuju tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh upaya untuk memuaskan kebutuhan pribadi. Pada dasarnya karyawan termotivasi untuk menyelesaikan tugasnya tergantung pada kekuatan motivasi yang mempengaruhinya (Robbins, S, 2018). Dapat kita simpulkan bahwa motivasi kerja adalah motivasi internal atau eksternal seseorang yang berusaha melakukan pekerjaannya secara maksimal dan mencapai tujuan yang diinginkan.

2.1.4.2 Faktor – Faktor Motivasi Kerja

Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi menurut (Hasibuan, 2017:166), yaitu sebagai berikut :

1. Faktor Internal

- a. Keinginan untuk dapat mempertahankan hidup, setiap manusia di muka bumi ini akan melakukan atau mengerjakan apa saja untuk mempertahankan hidupnya.
- b. Keinginan untuk bisa atau dapat memiliki, keinginan untuk mendapatkan benda atau apa saja yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan, untuk dihormati oleh orang – orang agar dia memperoleh status sosial yang lebih tinggi.

- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
 - e. Keinginan untuk berkuasa
2. Faktor Eksternal
- a. Kondisi lingkungan kerja, saran dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan
 - b. Kompensasi yang memadai, hak pendapatan hasil jerih payah selama bekerja atau sumber penghasilan utama bagi para karyawan
 - c. Supervise yang baik, membimbing para karyawan, memberikan arahan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan
 - d. Adanya jaminan pekerjaan, karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan
 - e. Status dan tanggung jawab
 - f. Peraturan yang fleksibel, sudah ditetapkan system dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan

2.1.4.3 Jenis – Jenis Motivasi Kerja

Ada dua jenis motivasi kerja menurut(Taryaman, 2016) sebagai berikut :

1. Motivasi Positif

Motivasi positif yaitu motivasi yang diberikan manajer untuk memotivasi atau mendorong semangat karyawan dengan memberikan hadiah kepada yang berprestasi, sehingga meningkatkan semangat untuk bekerja

2. Motivasi Negatif

Motivasi negative yaitu motivasi yang diberikan atasan kepada karyawan agar mau bekerja dengan sungguh – sungguh dengan memberikan hukuman.

Penggunaan kedua jenis motivasi tersebut harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawannya. Permasalahannya ialah kapan motivasi positif dan motivasi negative dapat efektif mendorong semangat kerja karyawan. Motivasi positif efektif untuk jangka panjang dan motivasi negative efektif untuk jangka pendek.

2.1.4.4 Indikator – Indikator Motivasi Kerja

Ada beberapa kutipan indikator menurut (Maslow pada Hasibuan, 2018) yaitu :

1. Penghargaan, hal ini ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk di hormati dan di hargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.
2. Aktualisasi diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik, dimana karyawan tersebut akan memberikan kecakapannya, kemampuannya, keterampilannya serta potensinya. Dalam memenuhi kebutuhan tersebut, perusahaan dapat menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Selain itu, ada indikator motivasi kerja menurut (Sedarmayanti, 2015:223-239) yaitu:

1. Gaji (*Salary*), bagi karyawan gaji merupakan faktor yang sangat penting untuk memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya sehingga gaji berfungsi untuk mendorong karyawan agar dapat bekerja dengan penuh semangat
2. Keberhasilan (*Achivement*), dalam hal ini setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan atau setiap tugas yang dilakukan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan para karyawan untuk melakukan tugas – tugas berikutnya. Dengan demikian keberhasilan yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap yang positif dan karyawan yang memiliki keinginan untuk berprestasi sebagai kebutuhan dapat mendorongnya untuk mencapai sasaran.

2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, peneliti menjadikan penelitian terdahulu sebagai acuan. Peneliti menemukan beberapa penelitian terdahulu yang hamper sama dengan penelitian yang sedang dilakukan saat ini. Untuk menunjukkan perbedaan yang terletak antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan saat ini, maka peneliti akan memaparkan beberapa penelitian terdahulu.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Atika Nur Fahira dan Anwar (2022)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan (K3) dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Pabrik Mie Balon Boxchongin Cilacap	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1), Kompensasi (X2), dan Motivasi Kerja(Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja
2.	Maulidya ‘Ulya, Nushratullah, Sukasmono dan Putri (2021)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Dimediasi Oleh Motivasi Kerja pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batu	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X), Kinerja (Y), dan Motivasi Kerja (Z)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (k3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan motivasi kerja memediasi hubungan keselamatan dan

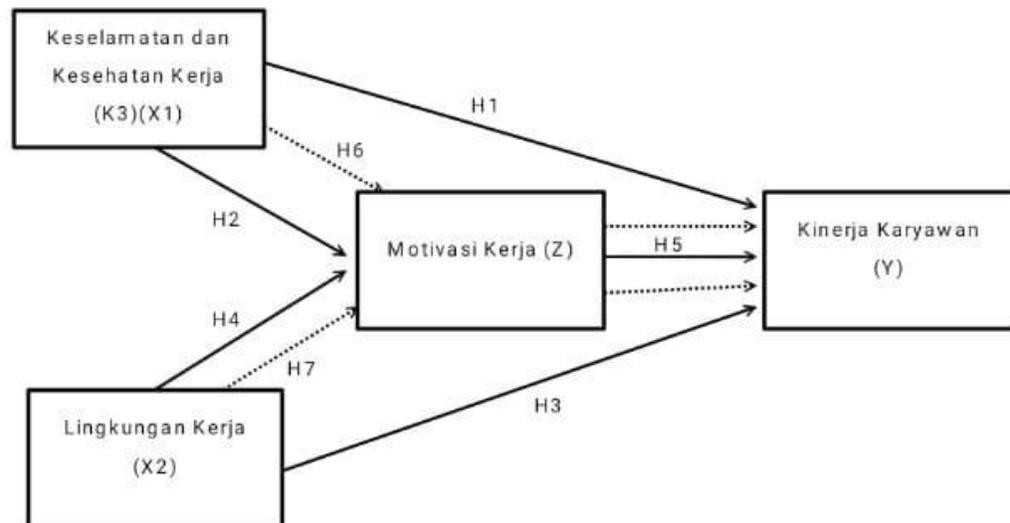
				kehatan kerja terhadap kinerja.
3.	Mustika Wati BR Marbun (2018)	Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Kesehatan dan Keselamatan Kerja pada Karyawan PTPN 1 Aceh Tamiang Bagian Permanen	Lingkungan Kerja (X) dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berkontribusi terhadap kesehatan dan keselamatan kerja
4.	Siong June dan Mauli Siagian (2020:407-420)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Lautan Lestari Shipyard	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan
5.	Muchamad Ressa Farizki (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Medis	Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
6.	Rio Mattajang, Andini Nurwulandari dan	Pengaruh K3, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja	K3 (X1), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa K3, lingkungan kerja

	Oktafian Cahya Dwi Hardin (2022)	terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan	(X3), Kinerja Pegawai (Y) dan Motivasi (Z)	dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening. Pada lingkungan kerja tidak signifikan yang artinya perlu ditingkatkan kembali untuk meningkatkan kinerja pegawai
7.	Gheofani Oky Rahmansyah dan Nur Cahyadi (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada BLP Property	Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Produktivitas Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap variabel produktivitas karyawan, motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap variabel produktivitas karyawan.
8.	Yovie Ernanda, Wandy Halim, Michael Riady	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja	Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja	Hasil penelitian ini menunjukka bahwa

dan Edisah Putra Nainggolan (2023)	dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perintis Perkasa Medan	(X2), Disiplin Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y)	lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
------------------------------------	---	--	---

2.3 Metode Konseptual

Menurut Hardani et al., (2020) Kerangka berpikir adalah sebuah model gambaran yang berupa konsep yang didalamnya menjelaskan tentang hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lainnya. Pada penelitian ini menggunakan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebagai variabel bebas satu (X1) dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dua (X2). Selain itu, terdapat motivasi kerja sebagai variabel intervening (Z) dan kinerja karyawan sebagai variabel (Y). Adapun konseptual penelitian dijelaskan melalui gambar berikut:



Gambar 2. 1 Konseptual Penelitian

Sumber : Data Dioleh (2024)

2.4 Pengembangan Hipotesis

Menurut Hardani et al, (2020) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Maksud dari sementara yaitu setiap masa mengalami perkembangan dinamika baik dari teori maupun praktik, oleh karena itu dalam pembuktian kali ini juga menentukan relevan atau tidaknya suatu penelitian.

Hipotesis merupakan dugaan atau perkiraan yang memiliki probabilitas salah maupun benar. Adapun berikut ini terkait dengan hipotesis yang diperoleh melalui rumusan masalah:

H1: Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H2: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja

H3: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H4: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja

H5: Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H6: Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening

H7: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening