BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan oleh peneliti lain. Penelitian sebelumnya digunakan sebagai pembanding untuk mendukung kegiatan penelitian. Berikut ini adalah beberapa jurnal dalam penelitian terdahulu.

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis, Tahun	Judul	Variabel Peneletian	Metode Penelitian	Hasil
1	Nelly Juniarti, Hamid Halin,Roswaty (2017)	Pengaruh K3 terhadap Kinerja Karyawan PT Putera Sriwijaya Mandiri PALEMBANG	(X1) Keselamatan Kerja (X2) Kesehatan (Y) Kinerja Karyawan	Analisis Deskriptif, Uji Regresi Linier Berganda	Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Putera Sriwijaya Mandiri
2	Evert Makadao , Lotje Kawet, Cristy Rondonuwu (2017)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BIMOLI BITUNG	(X1)Keselamatan (X2) Kesehatan (Y) Kinerja Karyawan	Uji Regresi Linier Berganda	Penelitian ini mendapatkan `hasil bahwa K3 signifikan terhadap kinerja karyawan dan memiliki hubungan positif.

3	Siti Maisarah Hasibuan, Syaiful Bahri (2018)	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan Polsek Medan	(X1) Kepemimpinan (X2) Lingkungan Kerja (X3) Motivasi Kerja (Y) Kinerja Karyawan	SPSS versi 17, dengan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis analisis regresi berganda.	Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan,lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Polsek Medan
4	Erik Martinus (2016)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT DEVINA SURABAYA	(X1) Kompensasi (X2) Motivasi (Y) Kinerja Karyawan	Uji Regresi Linier Berganda	Kompensasi dan Motivasi Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT DEVINA Surabaya
5	Kelimeda, Hairudinor, M. Nur Iman Ridwan, Juhriyansyah Dalle (2018)	The Effect of Motivation, Job Satisfaction, and job discipline toward employee performance of PT Buma Perindahindo at Lng Tangguh Site Teluk Bintuni Regency West Papua, Indonesia	(X1) Motivasi (X2) Kepuasan Kerja (X3) Disiplin kerja , (Y) Kinerja Karyawan	Uji Regresi Linier Berganda	Penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial motivasi,kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.
6	M. Hibbul Watoni	The Effect of Occupational Safety adnd Health and Work Discpiline	(X1) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	Analisis multiple analisis regresi linier,uji t,	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan

	(2019)	on Employee Performance in the Environtmen AL Service Of Yogyakarta City	(X2) Disiplin Kerja (Y) Kinerja Karyawan (Z) Kepuasan Kerja	uji f, dan uji determina si SPSS 20	keselamatan dan kesehatan kerja dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Yogyakarta.
7	Roudhot ul Hidayati (2020)	Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pg. Djombang Baru)	(XI) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2) Motivasi Kerja , (Y) Kinerja Karyawan	Menggunaka n deskripsi asosiatif dan teknik pengambilan sampel dengan teknik sampling purposive	Penelitian ini menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
8	Fx. Pudjo Wibowo , Gregori us Widiyan to (2019)	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Tom’s Silver Yogyakarta	(X1) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2) Lingkungan Kerja, (Y) Kinerja Karyawan	Simple Random Sampling, Analisis Deskripstif , SPSS	Penelitian ini menyatakan keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan.Tom ,s Silver Yogyakarta.

9	Mucha mad Ressa Farizki (2017)	PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MEDIS	(X1) Motivasi Kerja (X2) Lingkungan Kerja (Y) Kinerja Karyawan	Teknik pengambilan sampling non-probability sampling. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.	Dalam penelitian ini menyatakan bahwa Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja signifikan terhadap kinerja karyawan RSU Surabaya.
10	Maspul Djibran, Setyo Riyanto b	The effect of job training, work motivation, and health and work safety on employee performance at PT. Bank Negara Indonesia	(X1) Pelatihan Kerja (X2) Motivasi Kerja (X3) Keselamatan dan Kesehatan Kerja , (Y) Kinerja Karyawan	metode deskriptif dan kausal dengan pendekatan kuantitatif. teknik analisis regresi linier berganda dengan SPSS 22.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, motivasi kerja, dan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial.

Sumber : Penelitian Terdahulu

Perbandingan antara peneliti sebelumnya di atas dengan rencana penelitian yang akan peneliti buat, dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Penelitian tabel nomor satu
    a. Persamaan

Persamaan penelitian terdahulu dengan rancangan peneliti dapat dilihat dari metode penelitian yang sama-sama menggunakan dua variabel X dan satu variabel Y.

b. Perbedaan

Perbedaan peneliti terdahulu dengan rancangan peneliti dilihat dari objek, peneliti menggunakan objek penelitian di PT Afan Logam Lestari sedangkan penelitian terdahulu melakukan penelitian di PT Putera Sriwijaya Mandiri PALEMBANG

2. Penelitian tabel nomor dua

a. Persamaan

Persamaan penelitian terdahulu dengan rancangan peneliti dapat dilihat dari metode penelitian yang sama-sama menggunakan dua variabel X dan satu variabel Y dan menggunakan analisis regresi linier berganda

b. Perbedaan

Perbedaan peneliti terdahulu dengan rancangan peneliti dapat dilihat dari objek, peneliti melakukan penelitian di PT Afan Logam Lestari Jombang sedangkan penelitian terdahulu di PT. BIMOLI BITUNG.

3. Penelitian tabel nomor tiga

a. Persamaan

Persamaan penelitian terdahulu dengan rancangan peneliti dapat dilihat dari salah satu variabel X menggunakan Motivasi dan variabel Y menggunakan Kinerja karyawan

b. Perbedaan

Perbedaan peneliti terdahulu dengan rancangan peneliti dapat dilihat dari objek dan metode penelitian . Penelitian terdahulu melakukan penelitian di Polsek Medan sedangkan peneliti melakukan penelitian di PT Afan Logam Lestari. Metode penelitian terdahulu menggunakan tiga variabel X dan satu variabel Y sedangkan peneliti hanya menggunakan dua variabel X dan satu variabel Y.

4. Penelitian tabel nomor empat

   a. Persamaan

      Persamaan penelitian terdahulu dengan rancangan peneliti dapat dilihat dari metode penelitian yaitu sama-sama menggunakan dua variabel X dan satu variabel Y dan sama-sma menggunakan Uji Regresi Linier Berganda .

   b. Perbedaan

      Perbedaan penelitian terdahulu dengan peneliti dapat dilihat dari variabel X peneliti menggunakan K3 sedangkan peneliti terdahulu menggunakan Kompensasi. Penelitian terdahulu melakukan penelitian di PT DEVINA Surabaya sedangkan peneliti di PT Afan Logam Lestari

5. Penelitian tabel nomor lima

   a. Persamaan

      Persamaan penelitian terdahulu dengan rancangan peneliti dapat dilihat pada variabel bebas dan variabel terikat sama-sama menggunakan

motivasi dan kinerja karyawan dan sama-sama menggunaka Uji Regresi Linier Berganda .

b. Perbedaan

Perbedaan penelitian terdahulu dengan peneliti dapat dilihat dari objek dan variabel yang digunakan. Penelitian terdahulu menggunakan tiga variabel bebas dan satu variabel terikat sedangkan peneliti menggunakan dua variabel bebas . Objek penelitian terdahulu melakukan penelitian di PT Buma Perindahindo at Lng Tangguh Site Teluk Bintuni Regency West Papua, Indonesia .

6. Penelitian tabel nomor enam

a. Persamaan

Persamaan penelitian terdahulu dengan rancangan penelitian dapat dilihat dari metode penelitian terdahulu sama-sama menggunakan dua variabel bebas dan satu variabel terikat.

b. Perbedaan

Perbedaan penelitian terdahulu dengan rancangan peneliti dapat dilihat dari variabel pada penelitian terdahulu menggunakan variabel mediasi yaitu kepuasan kerja. Penelitian terdahulu melakukan penelitian di Dinas Lingkungan Hidup Kota Yogyakarta sedangkan peneliti di PT Afan Logam Lestari

7. Penelitian tabel nomor tujuh

a. Persamaan

Persamaan penelitian terdahulu dengan rancangan peneliti dapat dilihat dari variabel penelitian sama-sama menggunakan dua variabel bebas dan satu variabel terikat

b. Perbedaan

Perbedaan penelitian terdahulu dengan rancangan peneliti dapat dilihat dari objek penelitian dimana penelitian terdahulu melakukan penelitian di Pg. Djombang Baru sedangkan peneliti di PT Afan Logam Lestari

8. Penelitian tabel nomor delapan

a. Persamaan

Persamaan penelitian terdahulu dengan rancangan peneliti dapat dilihat dari variabel penelitian sama-sama menggunakan dua variabel bebas dan satu variabel terikat

b. Perbedaan

Perbedaan penelitian terdahulu dengan rancangan peneliti dapat dilihat dari objek penelitian dimana penelitian terdahulu melakukan penelitian di Perusahaan.Tom,s Silver Yogyakarta sedangkan peneliti di PT Afan Logam Lestari

9. Penelitian tabel nomor Sembilan

a. Persamaan

Persamaan penelitian terdahulu dengan rancangan peneliti dapat dilihat dari variabel penelitian menggunakan dua variabel bebas dan satu variabel terikat dan sama-sama menggunakan Uji Regresi Linier Berganda

b. Perbedaan

Perbedaan penelitian terdahulu dengan rancangan peneliti dapat dilihat dari objek penelitian terdahulu melakukan penelitian di RSU Surabaya sedangkan peneliti di PT Afan Logam Lestari

10. Penelitian tabel nomor sepuluh

a. Persamaan

Persamaan penelitian terdahulu dengan rancangan peneliti dapat dilihat dari variabel yang sama-sama memuat variabel bebas Motivasi dan K3 dan Kinerja karyawan sebagai variabel terikat dan sama-sama menggunakan Uji Regresi Linier Berganda

b. Perbedaan

Perbedaan penelitian terdahulu dengan rancangan peneliti dapat dilihat dari variabel penelitian terdahulu menggunakan tiga variabel bebas sedangkan peneliti menggunakan dua variabel. Penelitian terdahulu melakukan penelitian di PT. Bank Negara Indonesia sedangkan peneliti di PT Afan Logam Lestari.

2.2 Tinjauan Teori

Menurut Hasibuan (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sumber daya manusia menjadi penting karena karyawan adalah mesin dari kesuksesan sebuah perusahaan. Perusahaan akan memperoleh manfaat dan kemajuan yang lebih jika memiliki sumber daya manusia yang handal untuk melaksanakan

tugasnya. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan aset yang sangat berharga dan memerlukan perhatian dan pelatihan yang lebih agar karyawan dapat terus berkembang dan menemukan potensinya. Seiring dengan perkembangan era globalisasi, perusahaan harus memiliki daya saing bisnis untuk mengembangkan, memperoleh dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas untuk memenangkan persaingan bisnis. Berdasarkan pernyataan di atas, peneliti ingin memaparkan topik yang berkaitan dengan rencana penelitian yang akan dilakukan yaitu "Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan". Berikut pokok topik rencana penelitian :

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan merupakan hasil pencapaian yang telah dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan dengan hasil pencapaian yang optimal. Menurut Hasibuan (2016) kinerja dapat didefinisikan suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketepatan waktu. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok dan menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan Menurut Kasmir (2016) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

2.2.1.2 Faktor faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Kemampuan dan Keahlian Karyawan

   Kemampuan dan keahlian yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaan.

2. Pengetahuan

   Pengetahuan merupakan pengetahuan akan tanggung jawab pekerjaan seseorang dengan arti seberapa mengerti seseorang akan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.

3. Motivasi kerja

   Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan ikhlas.

4. Lingkungan kerja

   Lingkungan kerja merupakan kondisi disekitar lokasi tempat bekerja, yang akan memberikan rasa kenyamanan dan aman dalam bekerja.

5. Kepemimpinan

   Kepemimpinan merupakan seorang pemimpin yang memiliki tugas untuk mengatur karyawan untuk bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

6. Budaya Organisasi

   Budaya organisasi merupakan kebiasaan para karyawan dalam suatu organisasi.

7. Disiplin Kerja

Merupakan kedisiplinan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan.

2.2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016) indikator kinerja karyawan yaitu :

1. Kualitas kerja

   Pencapaian hasil pelaksanaan kerja yang telah sesuai dan memenuhi standart sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Kuantitas kerja

   Jumlah yang dihasilkan oleh produksi berupa jumlah unit atau jumlah barang yang sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.

3. Ketepatan waktu

   Pencapaian suatu pekerjaan yang dapat diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan.

4. Pengawasan

   Adanya pengawasan yang dilakukan oleh atasan akan membuat karyawan lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya.

5. Hubungan antar karyawan

   Hubungan antar karyawan yang nyaman dan kerjasama yang memungkinkan karyawan satu dengan yang lain dan akan menghasilkan pekerjaan yang baik.

2.2.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

2.2.2.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu program yang harus diterapkan oleh perusahaan untuk menjamin kesejahteraan karyawan dengan memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja para karyawannya.

Menurut Kasmir (2019) keselamatan kerja adalah aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh. Kesehatan Kerja adalah upaya untuk menjaga agar karyawan tetap sehat selama bekerja. Keselamatan kerja harus diperhatikan untuk meminimalkan kecelakaan kerja. Selain bertujuan menghindari kecelakaan kerja dalam proses produksi perusahaan, program keselamatan juga meningkatkan kegairahan, keserasian dan partisipasi kerja maka berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan (Mangkunegara, 2017). Manajemen keselamatan dan kesehatan kerja merupakan upaya mempertahankan keselamatan dan kesehatan kerja para pekerja dalam melakukan pekerjaan. Pemeliharaan keselamatan, kesehatan fisik dan mental dilakukan selama pekerja masih mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan atau lembaga tertentu (Sedarmayanti, 2009).

2.2.2.2 Faktor- faktor yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Kasmir (2016) Faktor factor yang mempengaruhi Keselamatan Kerja sebagai berikut:

a. Kelengkapan Peralatan Kerja

   Yaitu terpenuhinya peralatan yang dibutuhkan pada saat produksi berlangsung.

b. Kualitas peralatan kerja

Yaitu mutu akan peralatan harus memiliki kualitas yang baik bersih dan dan selalu dipelihara agar dapat digunakan dengan baik .

c. Kedisiplinan Karyawan

Yaitu Kedisiplinan atas tanggung jawab pekerja pada absen kerja pada saat jam masuk dan jam pulang kerja.

d. Ketegasan Pimpinan

Yaitu pemimpin memberikan pengarahan dan motivasi untuk para pekerja sehingga membuat pekerja menjadi bersemangat dalam bekerja.

e. Semangat Kerja

Yaitu rasa senang akan pekerjaan yang dapat diperoleh dari rekan kerja atau atasan yang membuat pekerja menjadi semangat dalam melaksanakan tugasnya.

f. Motivasi kerja

Yaitu dorongan dalam diri pekerja untuk menyelesaikan pekerjaanya dengan rasa ikhlas .

g. Pengawasan

Yaitu proses atasan mengawasi pekerja produksi agar tercipta hubungan yang harmonis antara pekerja dan atasan .

h. Umur Alat Kerja

Yaitu memperhatikan dan merawat peralatan pekerja yang digunakan untuk proses produksi, jika sudah lama atau mempunyai resiko akan terjadinya kecelakaan kerja peralatan harus diganti.

Menurut Kasmir (2016) Faktor-faktor yang mempengaruhi Kesehatan Kerja sebagai berikut :

a. Udara

   Adalah kondisi udara pada saat proses produksi berlangsung harus nyaman dan memiliki sirkulasi udara yang baik.

b. Cahaya

   Adalah pencahayaan pada ruangan harus memiliki cahaya yang bagus karena akan menganggu kesehatan para pekerja.

c. Kebisingan

   Adalah suara yang keras atau gaduh dalam ruangan atau pada proses produksi akan menganggu kesehatan pendengaran.

d. Aroma berbau

   Adalah keadaan ruangan yang memiliki bau yang kurang sedap atau berdebu akan menganggu kesehatan .

e. Layout ruangan

   Adalah tata letak pada proses produksi tata letak sampah dan limbah hasil produksi harus di perhatikan tata letaknya.

2.2.2.3 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Sunyoto (2013) menyebutkan bahwa indikator dari kesehatan dan keselamatan kerja adalah sebagai berikut :

a. Pembiayaan kesehatan

   Adalah tanggung jawab biaya kesehatan yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk para pekerja.

b. Pelayanan kesehatan.

   Adalah pemeriksaan kesehatan yang dilakukan oleh petugas medis dalam jangka waktu tertentu yang diberikan perusahaan kepada para pekerjanya.

c. Perlengkapan.

   Adalah kelengkapan akan peralatan produksi untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja

d. Prosedur.

   Adalah urutan kegiatan produksi yang harus dilakukan oleh para pekerja agar tidak terjadi kesalahan atau kecelakaan kerja

e. Tempat penyimpanan barang

   Adalah tempat menyimpan barang bawaan para pekerja disediakan loker barang untuk menjaga keamanan barang para pekerja.

f. Wewenang pekerjaan.

   Adalah hak tanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan kepada pekerja

g. Kelalaian

   Adalah kecerobohan dan ketidakhatian dalam melaksanakan prosedur produksi .

2.2.3 Motivasi Kerja

2.2.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi kerja merupakan dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan tindakan dengan senang hati dan ikhlas untuk mencapai hasil yang

maksimal. Menurut Afandi (2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Sedangkan Menurut Hasibuan (2012) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja aktif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

2.2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Adapun menurut Afandi (2018) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan hidup

   Kebutuhan yang harus terpenuhi untuk kelangsungan hidup seperti makan,minum, tempat tinggal. Kebutuhan hidup akan memberikan dorongan sendiri agar memenuhi kebutuhan hidupnya harus bekerja dengan giat.

2. Kebutuhan masa depan

   Kebutuhan akan masa depan yang cerah , harmonis dan terjamin

3. Kebutuhan harga diri

   Kebutuhan akan penghargaan diri pengakuan dari masyarakat atas apa yang telah dicapai dari hasil kerja kerasnya.

4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

   Kebutuhan pengakuan prestasi dari atasan atas kemampuan dan keahliannya dalam bekerja yang akan memberikan kepuasan tersendiri dalam diri karyawan.

2.2.3.3 Indikator Motivasi

Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009) sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab

   Rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan untuk pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan

2. Prestasi Kerja

   Prestasi yang diperoleh pada saat melakukan pekerjaan dengan sangat baik .

3. Peluang Untuk Maju

   Keinginan dalam diri atau dorongan untuk mendapatkan upah lebih dan adil atas apa yang telah dikerjakan.

4. Pengakuan Atas Kinerja

   Keinginan dalam diri untuk mendapatkan reward atas pekerjaan yang telah dikerjakan.

5. Pekerjaan yang menantang

   Keinginan dalam diri untuk belajar akan sesuatu yang baru agar dapat menguasai pekerjaan dengan segala bidangnya.

1.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan K3 Terhadap Kinerja Karyawan

Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan aspek penting dalam perusahaan karena menyangkut keselamatan dan kesehatan para karyawan yang harus mendapatkan perhatian. Dengan adanya program Keselamatan dan Kesehatan Kerja para pekerja akan merasa nyaman karena mendapat jaminan atas pekerjaan yang dilakukan sehingga akan meningkatkan kinerjanya dan lebih baik dalam bekerja dan target perusahaan dapat tercapai.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nelly Juniarti, Hamid Halin,Roswaty (2017) dan Evert Makadao , Lotje Kawet, Cristy Rondonuwu (2017) yang membuktikan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi menjadi penting dalam perusahaan karena motivasi juga memiliki pengaruh untuk kesuksesan suatu perusahaan karena saat karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka karyawan akan memberikan kontribusi yang baik ke perusahaan .

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yag dilakukan Erik Martinus (2016) dan Kelimeda, Hairudinor, M. Nur Iman Ridwan, Juhriyansyah Dalle (2018) bahwa Motivasi Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

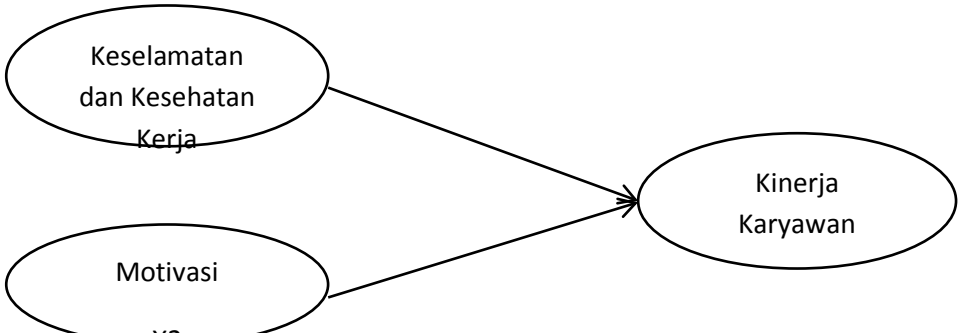
2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang , kajian teori dan dukungan dari penelitian terdahulu maka dapat dijelaskan kerangka konseptual sebagai berikut :

Setiap pelaku usaha mengharapkan kinerja karyawan terus meningkat. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, pelaku usaha harus dapat memahami penyebab dari turunnya kinerja karyawan. Pencapaian tujuan perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang handal dan efisien. Faktor-faktor yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja dan motivasi kerja. Faktor-faktor tersebut juga berpengaruh terhadap peningkatan efisiensi kerja karyawan karena dengan terjaminnya keselamatan dan kesehatan kerja, karyawan akan merasa nyaman dan tidak takut karena pelaksanaan program yang baik karyawan akan memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka harus tumbuh motivasi dalam diri karyawan untuk mencapai hasil kerja yang baik atasan dan bawahan harus memiliki hubungan yang baik untuk mendorong motivasi dalam diri karyawan. Menciptakan suasana yang nyaman di tempat kerja akan memberikan pikiran yang jernih kepada karyawan sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan dapat memenuhi harapan perusahaan. Untuk mempermudah penelitian ini, maka perlu dijelaskan kerangka pemikiran sebagai landasan pemahaman penelitian. Kerangka koseptual dari penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



H1

H2

2.4 Hipotesis

2.4 Hipotesis

Berdasarkan model diatas maka hipotesis penelitian diatas adalah sebagai berikut :

H1 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) .

H2 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)