

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional merupakan pangkal dari keinginan organisasi untuk memperoleh pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi. Hasibuan (2020:143) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Rivai (2019:325) menyatakan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Robbins (2019:523) menyatakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Motivasi kerja karyawan yang tinggi selalu menjadi harapan bagi Penggilingan Beras Suka Indah Mengwi Badung, namun dalam aktivitas operasional perusahaan terdapat kendala-kendala berkaitan dengan motivasi. Permasalahan berkaitan dengan motivasi kerja karyawan di Penggilingan Beras

Suka Indah Mengwi Badung dapat dilihat dari tingkat absensi seperti disajikan pada Tabel 1.1 berikut ini.

Tabel 1.1
Jumlah Hari Kerja dan Tingkat Absensi Karyawan
pada Penggilingan Beras Suka Indah Mengwi Badung
Tahun 2022

No	Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (orang)	Jumlah Hari Kerja /Bulan (hari)	Jumlah Seluruh Hari Kerja (hari)	Jumlah Hari Tidak Hadir (hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya	Presentase Tingkat Absensi (%)
A	B	C	D	$E = C \times D$	F	$G = E - F$	$H = F : E \times 100\%$
1	Januari	35	27	945	56	889	5,93
2	Februari	35	24	840	42	798	5,00
3	Maret	35	27	945	48	897	5,08
4	April	35	26	910	61	849	6,70
5	Mei	35	27	945	63	882	6,67
6	Juni	35	26	910	56	854	6,15
7	Juli	35	27	945	50	895	5,29
8	Agustus	35	27	945	51	894	5,40
9	September	35	26	910	61	849	6,70
10	Oktober	35	27	945	60	885	6,35
11	November	35	26	910	44	866	4,84
12	Desember	35	27	945	65	880	6,88
Jumlah							70,98
Rata-rata							5,92

Sumber : Penggilingan Beras Suka Indah Mengwi Badung, 2022

Tabel 1.1 menjelaskan bahwa, dapat dikatakan bahwa tingkat absensi karyawan pada Penggilingan Beras Suka Indah Mengwi Badung tahun 2022 cenderung berfluktuasi, dimana persentase tingkat absensi karyawan rata-rata sebesar 5,92%. Ini berarti bahwa tingkat absensi karyawan tergolong tinggi karena tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3%, di atas 3 sampai 10 persen dianggap tinggi (Utama, dkk 2019). Sehingga dengan demikian sangat perlu mendapat perhatian serius dari pihak perusahaan. Karena tingkat absensi yang tinggi merupakan salah satu indikator adanya permasalahan motivasi kerja karyawan.

Permasalahan lainnya berkaitan dengan motivasi kerja karyawan di Penggilingan Beras Suka Indah Mengwi Badung dapat dilihat dari target

penggilingan. Adapun target penggilingan dan realisasi penggilingan seperti disajikan pada Tabel 1.2 berikut ini.

Tabel 1.2
Target dan Reliasasi Penggilingan
pada Penggilingan Beras Suka Indah Mengwi Badung
Tahun 2022

Bulan	Target Penggilingan (Ton)	Realisasi Penggilingan (Ton)	Persentase (%)
Januari	1.550	1.323	85,35
Februari	1.400	1.234	88,14
Maret	1.550	1.240	80,00
April	1.500	1.242	82,80
Mei	1.550	1.248	80,52
Juni	1.500	1.258	83,87
Juli	1.550	1.285	82,90
Agustus	1.550	1.294	83,48
September	1.500	1.288	85,87
Oktober	1.550	1.289	83,16
November	1.500	1.208	80,53
Desember	1.550	1.259	81,23
Jumlah	18.250	15.168	997,85
Rata-rata	1.521	1.264	83,15

Sumber : Penggilingan Beras Suka Indah Mengwi Badung, 2022

Tabel 1.2 menjelaskan bahwa target rata-rata penggilingan gabah adalah sebanyak rata-rata 1.521/ton/bulan, namun realisasi penggilingan gabah yang mampu dicapai adalah sebanyak rata-rata 1.264/ton/bulan atau sebesar 83,15% per bulan. Pencapaian ini masih jauh dari target yaitu 100%. Hal ini berarti motivasi kerja karyawan pada di Penggilingan Beras Suka Indah Mengwi Badung belum sesuai dengan yang ditargetkan.

Memotivasi karyawan agar efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya adalah dengan jalan pemberian kompensasi kepada karyawan tersebut. Hal ini diharapkan dapat membentuk pola hubungan baik antara para karyawan dan perusahaan dimana para karyawan akan berpikir bahwa

perusahaan tempat dimana mereka bekerja bisa memahami serta mengetahui kebutuhan hidup yang menjadi pemicu mengapa mereka bekerja (Sedarmayanti, 2017:151). Kompensasi memang bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan, akan tetapi kompensasi tetap diakui sebagai salah satu faktor penentu dalam rangka meningkatkan motivasi kerja karyawan. Apabila dikaitkan dengan evaluasi pekerjaan, maka karyawan akan lebih semangat dan memaksimalkan pekerjaannya, karena merasa dihargai karyanya. Jadi dalam mengembangkan dan menerapkan suatu sistem kompensasi tertentu kepentingan organisasi dan kepentingan para karyawannya mutlak untuk diperhitungkan. Sistem kompensasi tersebut diharapkan dapat menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya nanti memungkinkan organisasi mencapai tingkat motivasi kerja yang diharapkan serta kepentingan organisasi lainnya.

Penelitian terkait pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja dilaksanakan oleh Nurlina (2023) menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian Novita (2023) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian Sufiya (2023) menunjukkan kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Penelitian yang dilaksanakan oleh Fauzi (2023) menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Penelitian yang dilaksanakan oleh Mardiani (2021) menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, sedangkan penelitian Indy (2023) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif pada motivasi karyawan.

Penomena terkait kompensasi berdasarkan observasi awal yang dilakukan diperoleh informasi terdapat permasalahan terkait dengan kompensasi dimana rata-rata kompensasi karyawan tidak sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten Badung. Adapun data kompensasi yang diberikan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1.3
Jenis dan Jumlah Kompensasi pada di Penggilingan Beras Suka Indah Mengwi Badung tahun 2022

No	Bulan	Gaji (Rp)	Uang Makan (Rp)	Jumlah (Rp)
1	Januari	68.250.000	13.335.000	81.585.000
2	Pebruari	68.250.000	11.970.000	80.220.000
3	Maret	68.250.000	13.455.000	81.705.000
4	April	68.250.000	12.735.000	80.985.000
5	Mei	68.250.000	13.230.000	81.480.000
6	Juni	68.250.000	12.810.000	81.060.000
7	Juli	68.250.000	13.425.000	81.675.000
8	Agustus	68.250.000	13.410.000	81.660.000
9	September	68.250.000	12.735.000	80.985.000
10	Oktober	68.250.000	13.275.000	81.525.000
11	November	68.250.000	12.990.000	81.240.000
12	Desember	68.250.000	13.200.000	81.450.000
	Jumlah	819.000.000	156.570.000	975.570.000
	Rata-rata	68.250.000	13.047.500	81.297.500

Sumber : Penggilingan Beras Suka Indah Mengwi Badung, 2022

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dijelaskan bahwa kompensasi yang diberikan pada Penggilingan Beras Suka Indah Mengwi Badung terdiri dari 2 jenis yaitu gaji dan uang makan. Gaji diberikan kepada karyawan secara tetap dalam setiap bulannya rata-rata sebesar Rp. 1.950.000,- per bulan, sedangkan uang makan diberikan per kehadiran sebesar Rp. 15.000. Dengan demikian besarnya kompensasi yang diterima oleh karyawan pada Penggilingan Beras Suka Indah Mengwi Badung adalah sebesar $Rp. 81.297.500 : 35 \text{ orang} = Rp. 2.322.786$. Kompensasi sebesar Rp. 2.322.786 jauh lebih rendah jika dibandingkan dengan upah minimum kabupaten Badung tahun 2022 yaitu sebesar Rp. 3.163.837. Hal

ini berarti kompensasi yang diberikan pada Penggilingan Beras Suka Indah Mengwi Badung tidak sesuai dengan ketentuan UMK Kabupaten Badung, sehingga hal ini dikhawatirkan akan mengurangi motivasi kerja dari karyawan.

Penomena terkait kompensasi berdasarkan observasi awal yang dilakukan diperoleh informasi terdapat permasalahan terkait dengan kompensasi dimana rata-rata kompensasi karyawan tidak sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten Badung. Adapun data kompensasi yang diberikan disajikan pada tabel berikut:

Faktor penting lainnya yang perlu diperhatikan oleh perusahaan agar karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi adalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Menurut Hasibuan (2020:188) menyatakan bahwa akan menciptakan terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik. K3 ini harus ditanamkan pada diri masing-masing karyawan, dengan penyuluhan dan pembinaan yang baik agar mereka menyadari pentingnya keselamatan kerja bagi dirinya untuk organisasi. Menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 juga menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu upaya yang bertujuan untuk memberikan jaminan selamat dan meningkatkan derajat kesehatan para buruh dengan cara mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi.

Penelitian terkait pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja dilaksanakan oleh Novita (2023) menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian yang dilaksanakan oleh Arifin (2023) menunjukkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan. Penelitian yang dilaksanakan oleh Tamrin

(2023) menunjukkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian yang dilaksanakan oleh Hasri (2021) menunjukkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian yang dilaksanakan oleh Ikaningtyas (2019) menunjukkan bahwa K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, sedangkan penelitian yang dilaksanakan oleh Penelitian Mattajang (2022) menunjukkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja.

Fenomena terkait kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berdasarkan observasi awal yang dilakukan diperoleh informasi bahwa terdapat permasalahan mengenai kesehatan dan keselamatan kerja (K3) antara lain, karyawan bagian produksi sering mengabaikan keselamatan kerja seperti tidak menggunakan masker saat bekerja dan tidak menggunakan sarung tangan saat bekerja mengambil gabah sehingga mengakibatkan tangan dari karyawan sering luka ringan.

Berdasarkan penelitian Sufiya (2023) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Era Pandemi Covid 19 (Studi Kasus Pada Karyawan Kusuma Agrowisata Divisi Hotel dan Agrowisata), dimana hasil penelitiannya menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Menurut Hasibuan (2020) bahwa kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, akan sulit terwujud tujuan yang maksimal. Disiplin kerja yang ditanamkan oleh perusahaan kepada karyawan akan sangat berarti bagi keberlangsungan perusahaan.

Penelitian terkait pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan dilaksanakan oleh Nurlina (2023) menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian Deviyana (2023) menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Penelitian Siagian (2020) menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif. Penelitian Mattajang (2022) menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, sedangkan penelitian yang dilaksanakan oleh Jumadil (2023) menunjukkan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja.

Permasalahan terkait dengan disiplin kerja karyawan berdasarkan observasi awal yang dilakukan melalui wawancara dengan pemilik perusahaan diperoleh informasi bahwa karyawan tidak taat terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan, seperti datang tidak tepat waktu dan pulang lebih awal dari jam kerja.

1.2. Pokok Permasalahan

Bertitik tolak dari latar belakang masalah tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di Penggilingan Beras Suka Indah Mengwi Badung?
2. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di Penggilingan Beras Suka Indah Mengwi Badung?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di Penggilingan Beras Suka Indah Mengwi Badung?

1.3. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan di Penggilingan Beras Suka Indah Mengwi Badung.
2. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap motivasi kerja karyawan di Penggilingan Beras Suka Indah Mengwi Badung.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di Penggilingan Beras Suka Indah Mengwi Badung.

1.4. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.4.1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan bermanfaat dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama yang berkaitan dengan kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan

1.4.2. Kegunaan Teoritis

Diharapkan nantinya hasil dari penelitian ini dapat menjadi tambahan informasi dan bahan pertimbangan bagi Penggilingan Beras Suka Indah Mengwi Badung dalam menentukan kebijakan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang berorientasi pada karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Teori Kebutuhan Akan Prestasi *McClelland*

Mc. Clelland dalam Hasibuan (2020) mengemukakan teorinya yaitu Mc. Clelland's *Achievement Motivation Theory* atau Teori Motivasi Prestasi 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 didorong oleh kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terlibat, harapan keberhasilannya serta nilai insentif yang terlekat pada tujuan. McClelland mengelompokkan tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja.

1) Kebutuhan akan prestasi

Kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang karena mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal.

2) Kebutuhan Akan Hubungan

Kebutuhan akan hubungan merangsang gairah kerja sebab setiap individu mempunyai empat kebutuhan, yaitu kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain, kebutuhan akan perasaan dihormati, kebutuhan akan perasaan maju dan kebutuhan akan perasaan ikut serta.

3) Kebutuhan Akan Kekuasaan

Kebutuhan akan kekuasaan ini merangsang dan memotivasi gairah kerja seseorang serta mengerahkan semua kemampuan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik dalam organisasi.

2.1.2. Kompensasi

1) Pengertian Kompensasi

Menurut Umar (2018:63) kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Selain sebagai balas jasa juga bisa memotivasi mereka dalam mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Rachmawati (2017:144) menyatakan kompensasi adalah salah satu cara organisasi untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja pada karyawan.

Menurut Handoko (2019:155) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Menurut Wibowo (2020:271) kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Menurut Marwansyah (2018:269) kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2020:119) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Sutrisno (2017:181) menyatakan kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Menurut Enny (2019:37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi.

2) Sistem Kompensasi

Menurut Rivai (2019:92) Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan diantaranya yaitu:

a. Sistem Waktu

Dalam sistem waktu kompensasi diterapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, atau bulan. Sistem waktu ini dapat diterapkan jika prestasi kerja sulit diukur perumitnya, dan bagi karyawan tetap kompensasinya dibayar atas sistem waktu secara periodik setiap bulannya. Kebaikan sistem waktu adalah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang akan dibayarkan tetap. Kelemahan sistem waktu yaitu yang malaspun tetap dibayar sesuai perjanjian.

b. Sistem hasil.

Besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti perpotong, permeter, liter dan kilogram. Dan sistem hasil besarnya kompensasi yang akan dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan berdasarkan lamanya waktu pengerjaannya. Kebaikan sistem ini memberikan kesempatan kepada karyawan yang berkerja bersungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh jasa yang lebih besar. Kelemahan dari sistem ini yaitu kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi.

c. Sistem Borongan

Suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Dalam sistem borongan ini pekerja biasa mendapatkan balas jasa besar atau kecil tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka. Prinsip pengupahan dan pengajian serta problema yang sering di jumpai dalam masalah itu antara lain adalah berkenaan dengan tingkat pembayaran, struktur pembayaran, penentuan pembayaran kepada individu, metode pembayaran, metode pembayaran, insentif, dan pengendalian pembayaran. Untuk menentukan tingkat besarnya pembayaran atau gaji dari suatu kelompok jabatan atau suatu pekerjaan biasanya dipertimbangkan berdasarkan tingkat kesulitan dari jabatan tersebut.

3) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Menurut Rivai (2019:104) Organisasi atau perusahaan dalam menentukan besarnya kompensasi sangat dipengaruhi oleh:

a. Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja

Permintaan tenaga kerja artinya pihak perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja, maka secara otomatis kompensasi relatif tinggi. Penawaran tenaga kerja artinya pihak individu yang membutuhkan pekerjaan, maka tingkat kompensasi relatif lebih rendah.

b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar

Bahwa ukuran besar kecilnya kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan akan sangat bergantung kepada kemampuan finansial yang dimiliki perusahaan, dan juga seberapa besar kesediaan dan kesanggupan perusahaan menentukan besarnya kompensasi untuk karyawannya.

c. Serikat buruh atau organisasi karyawan

Pentingnya eksistensi karyawan dalam perusahaan, maka karyawan akan membentuk suatu ikatan dalam rangka proteksi atas kesemena-menaan pimpinan dalam memberdayakan karyawan.

d. Produktivitas kerja/ prestasi kerja karyawan

Kemampuan karyawan dalam menghasilkan prestasi kerja akan sangat mempengaruhi besarnya kompensasi yang akan diterima karyawan.

e. Biaya hidup

Tingkat biaya hidup disuatu daerah akan menentukan besarnya kompensasi

f. Posisi atau jabatan karyawan

Tingkat jabatan yang dipegang karyawan akan menentukan besar kecilnya kompensasi yang akan diterimanya, juga berat ringannya beban dan tanggung jawab suatu pekerjaan.

- g. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja pendidikan dan pengalaman kerja berperan dalam menentukan besarnya kompensasi bagi karyawan. Semakin tinggi pendidikan karyawan dan semakin banyak pengalaman kerja, maka semakin tinggi pula kompensasinya.

4) Indikator Kompensasi Finansial

Pelaksanaan dari manajemen kompensasi perlu selalu dievaluasi guna mengetahui apakah praktiknya sudah dapat mencapai hasil yang diharapkan atau belum, sehingga dapat dilakukan langkah selanjutnya apabila terdapat kekurangan atau kegagalan dalam praktiknya. Guna mengevaluasi tingkat keberhasilan manajemen kompensasi. Hasibuan (2020:117) mengatakan indikator kompensasi finansial adalah sebagai berikut :

a. Gaji

Gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer dan umumnya gaji diberikan secara tetap per bulan.

b. Upah

Perusahaan wajib memiliki kerangka dasar sistem pengupahan yang standard untuk dijadikan acuan dalam pembicaraan negosiasi gaji. Tujuan utama dari itu adalah untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi serta memuaskan karyawan agar tetap bertahan dan berkarya di perusahaan.

c. Upah insentif

Upah insentif merupakan tabahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi

d. Fasilitas Kantor

Fasilitas kantor juga diartikan sebagai sarana pendukung dalam aktifitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

e. Tunjangan.

Tunjangan yaitu setiap tambahan benefit yang ditawarkan pada pekerja, misalnya pemakaian kendaraan perusahaan, makan siang gratis, bungan pinjaman rendah atau tanpa bunga, jasa kesehatan, bantuan liburan, dan skema pemberian saham.

2.1.3 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

1) Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Mangkunegara (2019:123) menyatakan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja adalah upaya untuk menjamin dan menjaga kesehatan serta keutuhan jasmani dan rohani para tenaga kerja khususnya manusia, untuk menuju masyarakat yang adil dan makmur. Keselamatan kerja dan kesehatan kerja termasuk salah satu program pemeliharaan yang ada di perusahaan. Pelaksanaan program keselamatan kerja dan kesehatan kerja bagi karyawan sangatlah penting karena bertujuan untuk menciptakan sistem keselamatan dan kesatuan kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mengurangi kecelakaan.

Masalah keselamatan kerja kesehatan dan kerja bukan hanya semata-mata tanggung jawab pemerintah saja melainkan tanggung jawab semua pihak yaitu pengusaha, tenaga kerja dan masyarakat. Keselamatan kerja dan kesehatan kerja merupakan hal yang paling penting bagi perusahaan, karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga merugikan perusahaan.

Menurut Suma'mur (2017:13) keselamatan kerja merupakan spesialisasi ilmu kesehatan beserta prakteknya yang bertujuan agar para pekerja atau masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial dengan usaha preventif dan kuratif terhadap penyakit/gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh faktor pekerjaan dan lingkungan serta terhadap penyakit umum. Kinerja

Mondy (2018:360) menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan, sedangkan Mathias dan Jakson (2017:245) keselamatan dan kesehatan kerja adalah kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara harfiah terdiri dari tiga suku kata, yaitu keselamatan, kesehatan, dan kerja. Keselamatan dalam bahasa Inggris disebut safety yang berarti keadaan terbebas dari celaka dan hampir celaka (Geotsch dalam Rizky, 2019:10), sedangkan kesehatan adalah dalam bahasa Inggris disebut health, kesehatan menurut UU RI No. 36 tahun 2009 ialah keadaan sehat, baik secara fisik, mental, spritual maupun sosial yang memungkinkan setiap orang untuk hidup produktif secara sosial dan ekonomis.

Definisi terakhir ialah definisi mengenai kerja. Kerja dalam bahasa Inggris disebut work atau occupation yang berarti kegiatan atau usaha untuk mencapai tujuan(penghasilan dan lain-lain) (Geotsch dalam Rizky, 2019:12).

Menurut Ardana (2019:208) keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dapat ditinjau dari dua aspek yakni aspek filosofis dan teknis. Secara filosofis K3 adalah konsep berfikir dan upaya nyata untuk menjamin kelestarian tenaga kerja pada khususnya dan setiap insan pada umumnya, beserta hasil-hasil karya dan budayanya dalam upaya membayar masyarakat adil, makmur dan sejahtera. Secara teknis K3 adalah upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja atau perusahaan selalu dalam keadaan selamat dan sehat sehingga setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien.

2) Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Mangkunegara (2019) menjelaskan bahwa tujuan keselamatan dan kesehatan kerja yaitu, setiap karyawan mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial dan psikologis, setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya dan seefektif mungkin, semua hasil produksi dipelihara keamanannya, adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi karyawan, meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja, terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan kerja atau kondisi kerja, setiap karyawan merasa aman dan terlindungi dalam bekerja, sedangkan Rivai (2019:412) mengemukakan tujuan K3 adalah perusahaan dapat dikatakan efektif apabila dapat menurunkan

tingkat kecelakaan kerja, penyakit, semua hal yang berkaitan dengan stres, dan mampu meningkatkan mutu kehidupan kerja para karyawannya.

3) Indikator-Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Suma'mur (2017:17) menyatakan bahwa keselamatan kerja merupakan keselamatan yang bertalian dengan indikator mesin, alat kerja, bahan dan pengolahannya, landasan tempat kerja serta cara-cara melakukan pekerjaan.

2.1.4. Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Hasibuan (2020:193) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pula tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sutrisno (2020:87) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan organisasi, yang ada dalam diri pegawai yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan organisasi. Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Selanjutnya Singodimedjo dalam Sutrisno (2020:86) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Simamora (2018:610) menyatakan bahwa disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, maka disiplin adalah sikap dan tingkah laku seorang pegawai di dalam melaksanakan aktivitas dalam suatu organisasi. Sikap diukur berdasarkan pegawai bersikap profesional walaupun tidak ada pimpinan di kantor, pegawai tidak tersinggung bila dikoreksi, karyawan dapat dipercaya. Perilaku diukur berdasarkan pegawai lebih banyak menunjukkan keberhasilan jika dibandingkan kegagalan, pegawai penuh iniatif dan pegawai sukarela mematuhi peraturan yang berlaku di kantor.

2) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Hasibuan (2020:194) menyatakan bahwa pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya.

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan

kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, disiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, disiplin bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan yang baik, disiplin bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

c. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga.

d. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha

bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

f. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi disiplin karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

h. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship* dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya. Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

3) Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2019) menyatakan bahwa indikator-indikator yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain:

- a. Ketepatan waktu datang ke tempat kerja.

Selalu datang ke tempat kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan

- b. Ketepatan jam pulang ke rumah.

Pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan tidak mendahului jam pulang kerja.

- c. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku

Patuh dengan penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan.

- d. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas.

Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya

2.1.5. Pengertian Motivasi

1) Pengeritan Motivasi

Samsudin (2019:281) menyatakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Gie dalam Samsudin (2019: 281) menyatakan bahwa Motivasi adalah pekerja yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu.

Sedarmayanti (2019:154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

McClelland dalam Suwanto (2020:161) menyatakan motivasi seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi.

2) Indikator Motivasi

Adha dkk (2019 : 53) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja, adapun beberapa Indikator motivasi kerja yaitu:

- a. Kebutuhan Fisik, kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.
- b. Kebutuhan rasa aman, kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diataranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti : takut, cemas, bahaya.
- c. Kebutuhan sosial, kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.
- d. Kebutuhan akan penghargaan kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.
- e. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan, kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

2.2. Hasil Penelitian Sebelumnya

2.2.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Penelitian terdahulu yang terkait dengan pengaruh kompensasi terhadap motivasi dilaksanakan oleh beberapa orang, antara lain:

1. Novita (2023) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening”. Variabel penelitian terdiri dari kompensasi, K3, motivasi dan kinerja. Jumlah sampel yang digunakan adalah 45 orang. Model analisis yang digunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesehatan keselamatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Kesehatan keselamatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja memediasi hubungan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja memediasi hubungan signifikan kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama membahas kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan motivasi kerja. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah penelitian terdahulu menggunakan 40 sampel, sedangkan penelitian sekarang menggunakan 35 sampel.

2. Nurlina (2023) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Fakultas Keperawatan Universitas Andalas Tahun 2021”. Variabel penelitian terdiri dari disiplin kerja, K3 dan motivasi.

Jumlah sampel yang digunakan adalah 36 orang. Model analisis yang digunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan secara parsial disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Pegawai Fakultas Keperawatan Universitas Andalas.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama membahas disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan motivasi kerja. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah penelitian terdahulu menggunakan 36 sampel, sedangkan penelitian sekarang menggunakan 35 sampel.

3. Mardiani (2021) dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi Karyawan SIMPro PT. Solusi Inti Multiteknik”. Variabel penelitian terdiri dari kompetensi, kompensasi, motivasi dan kinerja. Jumlah sampel yang digunakan adalah 105 orang. Model analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh langsung positif kompetensi terhadap kinerja. Terdapat pengaruh langsung positif kompensasi terhadap kinerja. Terdapat pengaruh langsung positif motivasi kerja terhadap kinerja. Terdapat pengaruh langsung positif kompetensi terhadap motivasi. Terdapat pengaruh langsung positif kompensasi terhadap motivasi.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama membahas kompensasi dan motivasi kerja. Perbedaan penelitian terdahulu

dengan penelitian sekarang adalah penelitian terdahulu menggunakan 105 sampel, sedangkan penelitian sekarang menggunakan 35 sampel.

4. Fauzi (2023) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar”. Variabel penelitian terdiri dari kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi. Jumlah sampel yang digunakan adalah 71 orang. Model analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan (1) Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya. (2) Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. (3) Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar..

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama membahas kompensasi dan motivasi kerja. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah penelitian terdahulu menggunakan 71 sampel, sedangkan penelitian sekarang menggunakan 35 sampel.

5. Sufiya (2022) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Era Pandemi Covid 19 (Studi Kasus Pada Karyawan Kusuma Agrowisata Divisi Hotel dan Agrowisata)”. Variabel penelitian terdiri dari disiplin kerja, kompensasi dan motivasi. Jumlah sampel yang digunakan adalah 74 orang. Model analisis yang digunakan adalah

analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja, sedangkan kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap motivasi kerja.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama membahas disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah penelitian terdahulu menggunakan 74 sampel, sedangkan penelitian sekarang menggunakan 35 sampel.

2.2.2. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Motivasi Kerja

Penelitian terdahulu yang terkait dengan pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap motivasi dilaksanakan oleh beberapa orang, antara lain:

1. Arifin (2023) dengan judul “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Variabel penelitian terdiri dari K3, motivasi dan kinerja. Model analisis yang digunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil penelitian adalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Safinah Samudera Shipping Kendari. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan PT. Safinah Samudera Shipping Kendari. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Safinah Samudera Shipping Kendari,. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3)

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang dimediasi motivasi kerja karyawan PT. Safinah Samudera Shipping Kendari.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama membahas keselamatan dan kesehatan kerja (K3), motivasi kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian antara lain dari jumlah sampel penelitian terdahulu menggunakan 60 sampel, sedangkan penelitian sekarang menggunakan 35 sampel. Perbedaan lainnya adalah penelitian terdahulu menggunakan analisis jalur (*path analysis*), sedangkan penelitian sekarang menggunakan regresi linier berganda. Perbedaan lainnya dari lokasi penelitian dimana penelitian terdahulu dilaksanakan di PT. Safinah Samudera Shipping Kendari, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di Penggilingan Beras Suka Indah Mengwi Badung.

2. Mattajang (2022) dengan judul “Pengaruh K3, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan”. Variabel penelitian terdiri dari disiplin kerja, lingkungan kerja, K3, motivasi dan kinerja. Jumlah sampel yang digunakan adalah 100 orang. Model analisis yang digunakan analisis *Structural Equation Model (SEM)*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja berpengaruh secara langsung positif namun tidak signifikan terhadap motivasi kerja. Disiplin kerja berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh secara langsung positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi sebagai variabel intervening dalam keselamatan dan kesehatan kerja melalui motivasi sebagai mediasi atau intervening terhadap kinerja pegawai memberikan efek mediasi sebagian. Motivasi sebagai variabel intervening dalam lingkungan kerja melalui motivasi sebagai mediasi atau intervening terhadap kinerja pegawai memberikan efek mediasi sebagian. Motivasi sebagai variabel intervening dalam disiplin kerja melalui motivasi sebagai mediasi atau intervening terhadap kinerja pegawai memberikan efek mediasi sebagian

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama membahas disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan motivasi kerja. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah penelitian terdahulu menggunakan 100 sampel, sedangkan penelitian sekarang menggunakan 35 sampel.

3. Tamrin (2023) dengan judul “Pengaruh Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Semen Indonesia Unit Tonasa Di Kabupaten Pangkep”. Variabel penelitian terdiri dari K3 dan motivasi. Jumlah sampel yang digunakan adalah 115 orang. Model analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Semen Indonesia Unit Tonasa di Kabupaten Pangkep.

Artinya, semakin tinggi tingkat kesehatan dan keselamatan kerja karyawan maka semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama membahas K3 dan motivasi kerja. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah penelitian terdahulu menggunakan 115 sampel, sedangkan penelitian sekarang menggunakan 35 sampel.

4. Hasri (2023) dengan judul “Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di PT. Sermani Steel”. Variabel penelitian terdiri dari K3 dan motivasi. Jumlah sampel yang digunakan adalah 47 orang. Model analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan program keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Sermani Steel.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama membahas K3 dan motivasi kerja. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah penelitian terdahulu menggunakan 47 sampel, sedangkan penelitian sekarang menggunakan 35 sampel.

5. Frans (2020) dengan judul “Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3), Dan Insentif Terhadap Motivasi Serta Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi”. Variabel penelitian terdiri dari K3, insentif, motivasi dan kinerja. Jumlah sampel yang digunakan adalah 41 orang. Model analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja karyawan berpengaruh

positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama membahas K3 dan motivasi kerja. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah penelitian terdahulu menggunakan 41 sampel, sedangkan penelitian sekarang menggunakan 35 sampel.

2.2.2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja

Penelitian terdahulu yang terkait dengan pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap motivasi dilaksanakan oleh beberapa orang, antara lain:

1. Deviyana (2023) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan”. Variabel penelitian terdiri dari disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi dan kinerja. Jumlah sampel yang digunakan adalah 148 orang. Model analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap motivasi kerja pegawai Dinas PU Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan. Ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas PU Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan. Tidak ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai Dinas PU Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan. Tidak ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas PU Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera

Selatan. Tidak ada signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas PU Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan. Motivasi kerja memperlemah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja. Motivasi kerja memperlemah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama membahas disiplin kerja dan motivasi kerja. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah penelitian terdahulu menggunakan 148 sampel, sedangkan penelitian sekarang menggunakan 35 sampel.

2. Jumadil (2023) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pertanian Kota Tidore Kepulauan”. Variabel penelitian terdiri dari disiplin kerja, budaya organisasi, motivasi dan kinerja. Jumlah sampel yang digunakan adalah 101 orang. Model analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil menunjukkan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pertanian Kota Tidore Kepulauan, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pertanian Kota Tidore Kepulauan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kota Tidore Kepulauan, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kota Tidore Kepulauan, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kota Tidore Kepulauan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui variabel intervening motivasi kerja, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui variabel intervening motivasi kerja.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama membahas disiplin kerja dan motivasi kerja. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah penelitian terdahulu menggunakan 101 sampel, sedangkan penelitian sekarang menggunakan 35 sampel.

3. Nurlina (2023) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Fakultas Keperawatan Universitas Andalas”. Variabel penelitian terdiri dari disiplin kerja, kompensasi dan motivasi. Jumlah sampel yang digunakan adalah 36 orang. Model analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil menunjukkan disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Secara parsial disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama membahas disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah penelitian terdahulu menggunakan 36 sampel, sedangkan penelitian sekarang menggunakan 35 sampel.
4. Sufiya (2023) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Era Pandemi Covid 19 (Studi Kasus Pada Karyawan Kusuma Agrowisata Divisi Hotel dan Agrowisata)”. Variabel penelitian terdiri dari disiplin kerja, kompensasi dan motivasi. Jumlah sampel yang digunakan adalah 74 orang. Model analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja, sedangkan kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap motivasi kerja.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama membahas disiplin kerja dan motivasi kerja. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah penelitian terdahulu menggunakan 74 sampel, sedangkan penelitian sekarang menggunakan 35 sampel.

5. Fauzan (2022) dengan judul “Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Melalui Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Kealyn Mandiri Sejahtera”. Variabel penelitian terdiri dari kemampuan kerja, disiplin kerja, pelatihan, motivasi dan prestasi kerja. Jumlah sampel yang digunakan adalah 54 orang. Model analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil menunjukkan secara parsial kemampuan kerja terhadap motivasi memiliki pengaruh negatif tidak signifikan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan pelatihan kerja terhadap motivasi memiliki pengaruh negatif tidak signifikan, begitu juga pada variabel kemampuan kerja terhadap prestasi kerja memiliki pengaruh negatif tidak signifikan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dan pelatihan kerja terhadap prestasi kerja memiliki pengaruh negatif tidak signifikan, serta pada variabel motivasi terhadap prestasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan. Sedangkan secara simultan kemampuan kerja, disiplin kerja dan pelatihan kerja melalui motivasi terhadap prestasi kerja memiliki pengaruh positif.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama membahas disiplin kerja dan motivasi kerja. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah penelitian terdahulu menggunakan 54 sampel, sedangkan penelitian sekarang menggunakan 35 sampel.