

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

Landasan Teori dalam Bagian ini menjelaskan tentang teori dari variabel yang digunakan adalah kinerja karyawan, kesehatan dan keselamatan kerja (K3), insentif, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Keempat variabel tersebut akan dijelaskan secara detail sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan

Pembahasan mengenai kinerja karyawan akan menjelaskan mengenai definisi kinerja, juga mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi, tujuan dari penilaian kinerja, serta berbagai indikator yang dapat digunakan untuk mengukur dan menganalisis tingkat kinerja karyawan.

a. Definisi Kinerja Karyawan

Baik atau tidaknya kinerja suatu perusahaan merupakan cerminan dari hasil kerja karyawan di perusahaan tersebut maka pentingnya melakukan evaluasi tentang kinerja karyawan untuk mengetahui mana karyawan yang berprestasi dan kurang berprestasi. Mangkunegara (2006), berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja seorang karyawan baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Robbins dan Judge (2017), berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah kemampuannya untuk berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan dengan memanfaatkan alat yang tersedia. Kinerja karyawan adalah bakat, kinerja, dan hasil yang diperoleh selama menjalankan tugas di tempat kerja (Dessler, 2016).

Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan. Menurut Robbins (2003), mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat berdampak sebagai berikut; (1) organisasi akan tumbuh dengan cepat; (2) organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan fokus yang tepat; (3) dapat menurunkan risiko yang mungkin terjadi dalam organisasi; (4) kerjasama pegawai menjadi lebih solid dan

kohesif karena mereka bertanggung jawab terhadap tujuan organisasi dengan sungguh-sungguh; dan (5) perusahaan menjadi makmur dan disegani oleh masyarakat.

Berdasarkan penelitian dari beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas dengan menggunakan keterampilan dan sumberdaya dalam perusahaan untuk berkontribusi dalam memenuhi tujuan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Saefudin (2014), menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

1) Kemampuan

Kemampuan karyawan untuk melakukan tugas mereka secara efektif bergantung pada pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Pelatihan dan pengembangan karyawan dapat meningkatkan kemampuan ini. Selain itu pengalaman kerja juga berperan dalam meningkatkan kemampuan seseorang. Karyawan dengan pengalaman yang relevan, lebih kompeten dalam menangani tugas-tugas tertentu.

2) Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat berasal dari dorongan internal (misalnya, kepuasan pribadi, rasa tanggungjawab) atau eksternal (misalnya, pengakuan, imbalan finansial). Karyawan yang memiliki tujuan yang jelas dan harapan yang realistis cenderung lebih termotivasi untuk mencapai kinerja yang baik.

3) Kepuasan kerja

Kualitas hubungan interpersonal di tempat kerja dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Selain itu memberikan pengakuan dan penghargaan atas pencapaian karyawan dapat meningkatkan kepuasan mereka terhadap pekerjaan dan perusahaan.

4) Tingkat imbalan

Faktor imbalan, termasuk gaji, tunjangan, atau insentif yang besar, dapat memengaruhi motivasi karyawan. Penyesuaian imbalan yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan kinerja karyawan.

5) Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan faktor penting yang secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Implementasi yang efektif dari program kesehatan dan keselamatan kerja meningkatkan keselamatan, kesejahteraan, dan kepuasan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja keseluruhan perusahaan.

c. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Dalam Mangkunegara (2013), mengemukakan bahwa terdapat lima tujuan dilakukannya penilaian kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan pemahaman bersama antara karyawan mengenai persyaratan kinerja.
- 2) Mendokumentasikan dan mengakui hasil kinerja karyawan untuk memotivasi karyawan agar terus bekerja dengan lebih baik atau setidaknya mempertahankan prestasi yang sama seperti sebelumnya.
- 3) Memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasi serta meningkatkan perhatian terhadap karier atau pekerjaan yang sedang karyawan jalani.
- 4) Merumuskan kembali atau menetapkan tujuan masa depan agar karyawan terdorong untuk berprestasi sesuai dengan potensi mereka.
- 5) Meninjau rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khususnya rencana diklat, dan menyetujui rencana tersebut jika tidak ada perubahan yang diperlukan.

d. Indikator-Indikator Kinerja karyawan

Menurut Robbins (2017), berpendapat bahwa indikator kinerja karyawan adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan sebagai berikut:

- 1) Kualitas Kerja;

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya

2) Kuantitas;

Kuantitas adalah jumlah keluaran yang diukur dalam unit, atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kinerja karyawan dapat dinilai menggunakan kuantitas, yaitu pengukuran jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh suatu unit atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan.

3) Ketepatan Waktu;

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang tentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

4) Efektifitas;

Efektifitas disini merupakan seberapa baik sebuah organisasi menggunakan sumber dayanya (pekerjaan, uang, teknologi, dan bahan baku) untuk meningkatkan output dari setiap unit konsumsi sumber daya. Karyawan dapat menggunakan sumber daya seefisien mungkin, baik itu sumber daya manusia atau hal lainnya seperti teknologi, modal, informasi, dan bahan baku di dalam perusahaan

5) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat tingkat di mana seseorang dapat melaksanakan tugas kerja mereka tanpa bantuan, arahan, atau pengawasan. Kinerja karyawan ditunjukkan oleh kualitas, kuantitas,

dan efektivitas pekerjaan mereka serta oleh kemandirian dan ketepatan waktu mereka di semua aspek. Artinya karyawan yang mandiri ini merujuk pada karyawan yang mampu melaksanakan tugas mereka tanpa pengawasan, dan tanpa memerlukan bantuan atau arahan dari rekan kerja atau atasan.

2. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Pada variabel kesehatan dan keselamatan kerja ini akan menjelaskan mengenai definisi, tujuan dan indikator. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

a. Definisi Kesehatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Suwardi dan Daryanto (2018), mengemukakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah instrumen yang berkaitan dengan kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan karyawan dalam suatu perusahaan. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah pelaksanaan keselamatan lengkap yang dirancang untuk mencegah kecelakaan selama bekerja dan untuk memastikan bahwa karyawan tetap sehat saat melakukan pekerjaannya (Kasmir, 2019). Menurut Mondy (2008), berpendapat bahwa kesehatan dan keselamatan kerja adalah perlindungan seluruh karyawan dari bahaya atau cedera saat mereka bekerja, di mana pun lokasi mereka.

Berdasarkan beberapa definisi dari para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah Instrumen yang berkaitan dengan keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan karyawan guna mencegah, dan melindungi karyawan dari kecelakaan selama bekerja dalam suatu perusahaan.

b. Tujuan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah instrumen yang melindungi dari risiko kecelakaan kerja bagi karyawan, organisasi, lingkungan, dan warga sekitar. Perlindungan ini adalah hak dasar yang harus diberikan oleh sebuah organisasi bisnis. K3 berupaya untuk

menghindari, mengurangi, dan akhirnya memberantas kemungkinan kecelakaan kerja (*zero accident*) (Suwardi dan Daryanto, 2018).

Berdasarkan Undang-Undang No 1 Tahun 1970 ada tiga tujuan utama penerapan K3 antara lain : Melindungi dan menjamin keselamatan setiap tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja; Menjamin setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien; Meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas Nasional.

c. Indikator Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2013), Indikator kesehatan dan keselamatan kerja dalam sebuah perusahaan yaitu:

1) Sarana dan pelayanan kesehatan

Sarana dan pelayanan kesehatan yang memadai di tempat kerja, seperti klinik, pemeriksaan kesehatan rutin, dan asuransi kesehatan yang sangat penting untuk menjaga kesehatan karyawan.

2) Pemakaian peralatan kerja/alat pelindung diri

Penggunaan peralatan kerja yang benar serta pemakaian APD, seperti helm, sarung tangan, kacamata pelindung, dan sepatu keselamatan, sangat penting untuk mencegah kecelakaan dan cedera di tempat kerja.

3) Peraturan keselamatan kerja

Peraturan keselamatan kerja mencakup prosedur yang harus diikuti untuk mencegah kecelakaan dan menjaga keselamatan di tempat kerja.

3. Insentif

Pembahasan mengenai insentif tidak hanya menjelaskan definisi atau apa yang dimaksud dengan insentif, tetapi juga mengidentifikasi dan menggambarkan tujuan dari pemberian insentif serta berbagai indikator yang dapat digunakan untuk mengukur dan menganalisis efektivitas pemberian insentif terhadap karyawan.:

a. Pengertian Insentif

Menurut Mangkunegara (2013), berpendapat bahwa insentif merupakan suatu bentuk uang tunai dari pimpinan organisasi sebagai imbalan atas kerja keras dan dedikasi karyawan untuk mencapai tujuan

organisasi. Insentif dapat diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *ghainsharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan karena peningkatan produktivitas atau penghematan biaya (Rivai, 2005). Pembayaran ini berfungsi sebagai bentuk apresiasi atas prestasi dan kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Menurut Samsudin (2006), menyatakan bahwa insentif adalah pemberian upah atau gaji yang tidak didasarkan pada evaluasi jabatan, tapi karena perbedaan prestasi atau pencapaian kerja.

Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa insentif adalah imbalan atau balas jasa dalam bentuk uang dari pimpinan organisasi sebagai apresiasi atas pencapaian kerja, prestasi, dan peningkatan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan pokok dari insentif adalah untuk memberikan akuntabilitas dan motivasi kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan memfokuskan upaya mereka supaya mencapai tujuan organisasi berkat insentif. Sementara itu, meningkatkan kinerja individu dan kelompok di tempat kerja adalah tujuan utama dari pemberian penghargaan (Panggabean, 2002).

c. Indikator-Indikator Insentif

Berikut beberapa indikator-indikator insentif menurut Anggriawan (2015), sebagai berikut:

1) Insentif material

Insentif finansial adalah insentif dalam bentuk materiil (uang) yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan diluar dari gaji/upah atas prestasi kerja dan kontribusi kepada perusahaan. Adapun beberapa macam insentif materiil yang diberikan adalah bonus, komisi, *profit sharing* dan kompensasi yang ditanggungkan

2) Insentif non materiil

Insentif nonmateriil adalah insentif dalam bentuk penghargaan atau pengukuhan karyawan sesuai dengan prestasi kerja yang dicapainya. Insentif non materiil ini meliputi pemberian gelar (tittel) secara resmi, pemberian tanda jasa atau medali, pemberian pujian atau tulisan dan kenaikan jabatan

4. Motivasi Kerja

Pembahasan mengenai motivasi kerja ini akan menjelaskan definisi kemudian menggambarkan berbagai jenis motivasi, mengulas teori-teori motivasi yang relevan, serta menelaah faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dan indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur serta menganalisis tingkat motivasi karyawan.

a. Definisi Motivasi Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2008), motivasi kerja adalah kebutuhan dalam diri seseorang yang mendorong orang untuk berpartisipasi dalam perilaku tertentu atau menyelesaikan aktivitas tertentu untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi kerja merupakan keadaan atau kekuatan yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2006). Menurut Maslow (1994), mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah semangat dalam diri karyawan yang mendorong karyawan untuk mencapai kebutuhan hierarkis yang meliputi kebutuhan fisik, emosional, sosial, finansial, dan aktualisasi diri.

Berdasarkan definisi dari beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan dalam diri seseorang yang terarah atau tertuju sehingga mengarahkan seseorang agar berpartisipasi dalam perilaku tertentu untuk mencapai kebutuhan pribadi maupun tujuan organisasi.

b. Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2016), berpendapat bahwa terdapat dua jenis motivasi yaitu motivasi positif dan negatif :

- Motivasi Positif

Motivasi positif terjadi ketika atasan mendorong (merangsang) karyawan mereka dengan memberikan penghargaan atau hadiah atas kinerja yang luar biasa. Motivasi positif akan meningkatkan moral kerja karyawan karena, secara umum, orang suka mendapatkan hal-hal yang baik.

- Motivasi Negatif

Motivasi negatif ialah saat manajer menggunakan ancaman hukuman untuk mendorong staf mereka. Karena mereka takut akan hukuman, etika kerja bawahan akan meningkat sementara sebagai akibat dari dorongan negatif ini, tetapi ini dianggap kurang menguntungkan dalam jangka panjang.

c. Teori-Teori Motivasi

Teori-teori motivasi menurut Sitohang (2008), dikelompokkan menjadi dua jenis, yaitu:

- 1) Teori Kepuasan (*Content Theory*)

Content theory adalah suatu teori yang dasarnya atas faktor-faktor kepuasan dan kebutuhan karyawan yang mempengaruhi tindakan mereka dengan cara tertentu. Faktor-faktor internal orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya adalah fokus utama dari teori ini. Semangat seorang karyawan akan semakin baik apabila kebutuhan sudah terpenuhi. Teori-teori ini yaitu sebagai berikut :

- a) Teori Maslow

Seseorang bertindak atau melakukan pekerja karena mereka termotivasi agar memenuhi berbagai kebutuhannya, menurut hierarki kebutuhan Maslow, yang merupakan teori yang kompleks. Maslow (1993), berpendapat bahwa ada hierarki kebutuhan manusia. Maslow mengidentifikasi lima kategori kebutuhan yaitu: fisiologis, keselamatan dan keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri

- b) Teori ERG

Teori ini tidaklah jauh berbeda dari teori Maslow, teori ini dikemukakan oleh Clayton Alderfer yang menjelaskan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan manusia yaitu: 1) *existence*; 2) *relatedness* dan; 3) *growth*.

c) Teori Herzberg

Menurut Herzberg (2015), manusia memiliki dua macam faktor kebutuhan, yaitu kebutuhan untuk kesehatan atau kebutuhan untuk pemeliharaan (*maintenance factors*) dan Faktor pemeliharaan yang menyangkut kebutuhan psikologis manusia.

d) Teori X dan Teori Y Mc.Gregor

Menurut Mc.Gregor (1967), berpendapat bahwa pengawasan ketat, tekanan, dan bimbingan diperlukan untuk memotivasi orang agar bekerja keras, sesuai dengan Teori X. Merupakan praktik umum untuk menggunakan dorongan negatif, yang melibatkan penerapan hukuman berat. Sebaliknya, Teori Y menyatakan bahwa meningkatkan keterlibatan, kolaborasi, dan dedikasi terhadap pilihan adalah cara untuk memotivasi anggota staf.

e) Teori McClland

Teori McClland (2015), berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, keadaan dan peluang. Manusia memiliki 3 kebutuhan yaitu; kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan afiliasi.

b. Teori Proses

Tujuan dari teori proses tentang motivasi adalah untuk menjelaskan bagaimana mendorong, membimbing, mempertahankan, dan mengakhiri aktivitas individu. Teori proses mencakup teori-teori berikut:

a) Teori Harapan

Teori harapan yang dikemukakan oleh Vroom (1973), mengatakan bahwa seorang karyawan dimotivasi untuk berusaha lebih keras bila

karyawan menyakini akan dinilai baik dan penilaian itu mengantarkan pada imbalan organisasi seperti kenaikan gaji, insentif atau ganjaran imbalan yang diharapkan.

b) Teori Keadilan

Adams (1963), berpendapat bahwa karyawan akan termotivasi bila setelah membandingkan, melahirkan persepsi keadilan. Keadilan merupakan suatu daya penggerak yang dapat memotivasi semangat kerja seseorang. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif.

c) Teori penguatan kembali

Teori ini disusun berdasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Karyawan akan semakin baik hasil kerjanya bila diikuti dengan pengukuhan akan eksistensinya melalui kompensasi misalnya, kenaikan gaji, pemberian insentif dan promosi tergantung dari prestasi yang lakukan karyawan.

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sitohang (2007), menyatakan bahwa motivasi dipengaruhi dua jenis faktor-faktor yaitu faktor individu dan faktor organisasi. Faktor individu yang termasuk adalah kebutuhan-kebutuhan, tujuan-tujuan orang, sikap-sikap, dan kemampuan-kemampuan. Sedangkan faktor organisasi meliputi pembayaran gaji/kompensasi, keselamatan kesehatan kerja, para mandor (supervisor), dan para pengawas fungsional

e. Indikator-Indikator Motivasi

Menurut Alderfer (1969), menyatakan indikator motivasi kerja yaitu:

1. *Existence*

Berkaitan dengan kebutuhan untuk menjaga seseorang tetap hidup. Ini berkaitan dengan kebutuhan keamanan dan kebutuhan fisik menurut hierarki kebutuhan Maslow.

2. *Relatedness*

Berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Dikaitkan dengan penggolongan kebutuhan dari Maslow yang meliputi kebutuhan sosial dan pengakuan.

3. *Growth*

Berhubungan dengan kebutuhan pengembangan diri yang identik dengan kebutuhan *self-actualization* yang dikemukakan oleh Maslow.

B. Penelitian Terdahulu

Peneliti terdahulu ini tujuannya adalah untuk menjadi acuan atau perbandingan sebagai landasan penelitian saat ini dan bisa dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya. Dengan itu, peneliti telah memasukkan temuan berikut dari penelitian sebelumnya dalam tinjauan pustaka ini sebagai referensi dalam penelitian saat ini, dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut:

Tabel 2.1 Data Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul	Metode Analisis Data dan variabel penelitian	Populasi, Sampel	Temuan Penelitian
1.	Dewi dan Sundari (2023), Pengaruh (K3) dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan PT. Sumber Rubberindo Jaya Surabaya	<ul style="list-style-type: none"> • Regresi Berganda • K3 • Motivasi • Kinerja karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Populasi: 179 • Sampel: 64 	<ul style="list-style-type: none"> • K3 dan Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2	Syaffilah dan Surabagiarta, (2021),	<ul style="list-style-type: none"> • Regresi Linier Berganda • K3 • Motivasi 	<ul style="list-style-type: none"> • Populasi: 125 • Sampel: 125 	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi Kerja dan K3 berpengaruh positif signifikan

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul	Metode Analisis Data dan variabel penelitian	Populasi, Sampel	Temuan Penelitian
	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Divisi Personalia Dan K3) PDAM Surya Sembada Kota Surabaya	<ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Karyawan 		terhadap Kinerja Karyawan
3.	Kholilah <i>et al.</i> , (2021), Pengaruh Pengembangan Karir, Stres Kerja Dan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Musi Banyuasin Indah-Pom Sei Selabu (Wilmar PLANTATION)	<ul style="list-style-type: none"> • Regresi Berganda • Pengembangan Karir • Stres Kerja • K3 • Kinerja Karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Populasi: 111 • Sampel: 53 	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi, Disiplin Kerja dan K3 berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul	Metode Analisis Data dan variabel penelitian	Populasi, Sampel	Temuan Penelitian
4.	Ramadhan <i>et al.</i> , (2024) Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Klinik Asy-Syifa' Pasuruan	<ul style="list-style-type: none"> • Regresi Linier Berganda • K3 • Disiplin Kerja • Kinerja Karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Populasi: 40 • Sampel: 40 	<ul style="list-style-type: none"> • K3 tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan • <i>Work Life Balance</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan • K3 dan <i>Work Life Balance</i> berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja • Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan • Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh K3 dan <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan
5.	Rivaldo <i>et al.</i> , (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Motivasi	<ul style="list-style-type: none"> • Regresi Berganda • Kepemimpinan • Kepuasan Kerja • Insentif • Iklim Kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Populasi: 45 • Sampel: 45 	<ul style="list-style-type: none"> • Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Insentif, Iklim Kerja dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul	Metode Analisis Data dan variabel penelitian	Populasi, Sampel	Temuan Penelitian
	Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Nagoya Batam	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi • Kinerja Karyawan 		Terhadap Kinerja Karyawan
6.	Hakim, (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indah Jaya Plastik Semesta	<ul style="list-style-type: none"> • Regresi Linier Berganda • Motivasi • Disiplin Kerja • Insentif • Kinerja Karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Populasi: 139 • Sampel: 103 	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi, Disiplin Kerja dan Insentif berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan
7	Persada, (2023), The Influence Of Leadership, Motivation and Incentives on The Performance of Personnel of The Operations	<ul style="list-style-type: none"> • Regresi Sederhana • Kepemimpinan • Motivasi • Insentif • Kinerja Karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Populasi: 72 • Sampel: 72 	<ul style="list-style-type: none"> • Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan • Insentif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul	Metode Analisis Data dan variabel penelitian	Populasi, Sampel	Temuan Penelitian
	Section of Polda Kepr			<ul style="list-style-type: none"> • Kepemimpinan, Insentif dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan
8	Mubarok, <i>et. al.</i> (2022). <i>Effect Of Work Discipline, Work Motivation And Occupational Health Safety (K3) On Employee Performance At Pt. Tirta Investama Sukabumi</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Regresi Linier Berganda • Motivasi • Disiplin Kerja • K3 • Kinerja Karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Populasi: 70 • Sampel: 70 	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi, Disiplin Kerja dan K3 berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap Kinerja karyawan • Motivasi, Disiplin Kerja dan K3 berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan
9	Indriyanti <i>et al.</i> (2023) Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap	<ul style="list-style-type: none"> • Regresi sederhana 	<ul style="list-style-type: none"> • Populasi: 160 • Sampel: 160 	<ul style="list-style-type: none"> • K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan • K3 berpengaruh positif dan

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul	Metode Analisis Data dan variabel penelitian	Populasi, Sampel	Temuan Penelitian
	Kinerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi			<p>signifikan terhadap Motivasi</p> <ul style="list-style-type: none"> • Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan • Motivasi mampu memediasi pengaruh K3 terhadap Kinerja Karyawan
10.	Pane, (2022) Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt. Nagamas Agro Mulia Talikumain	<ul style="list-style-type: none"> • Regresi Linier Berganda • K3 • Lingkungan Kerja • Motivasi • Kinerja karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Populasi: 86 • Sampel: 86 	<ul style="list-style-type: none"> • K3 dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan • K3 dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi • Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan • Motivasi mampu memediasi pengaruh

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul	Metode Analisis Data dan variabel penelitian	Populasi, Sampel	Temuan Penelitian
	Kab. Rokan Hulu			K3 terhadap Kinerja Karyawan <ul style="list-style-type: none"> • Motivasi tidak mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan
11	Mattajang <i>et al.</i> , (2022). 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	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Structural Equation Model</i> (SEM) • K3 • Lingkungan Kerja • Disiplin Kerja • Motivasi • Kinerja Karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Populasi: 509 • Sampel: 100 	<ul style="list-style-type: none"> • K3, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan • K3 dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi • Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi • Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul	Metode Analisis Data dan variabel penelitian	Populasi, Sampel	Temuan Penelitian
				<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi mampu memediasi pengaruh K3, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan
12.	<p>Wijaya <i>et al.</i>, (2023)</p> <p>Dampak Pemberian Insentif Kepada Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Perantara Pada Kantor PT. Global Makara Teknik (GMT) Site Sungai Lilin</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) • Insentif • Motivasi • Kinerja Karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Populasi: 52 • Sampel: 46 	<ul style="list-style-type: none"> • Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan • Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi • Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan • Motivasi mampu memediasi pengaruh insentif terhadap Kinerja Karyawan
13.	<p>Arlianti <i>et al.</i> (2019)</p> <p>Pengaruh Insentif Terhadap</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>General Structure Componen Analisis (GSCA)</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Populasi: 47 • Sampel: 47 	<ul style="list-style-type: none"> • Insentif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul	Metode Analisis Data dan variabel penelitian	Populasi, Sampel	Temuan Penelitian
	Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Pada Cv.Yazid Bersaudara Cabang Tanjung Kabupaten Tabalong	<ul style="list-style-type: none"> • Insentif • Motivasi • Kinerja Karyawan 		<ul style="list-style-type: none"> • Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi • Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan • Motivasi mampu memediasi pengaruh insentif terhadap Kinerja Karyawan
14.	Raya dan Sobirin, (2022) Pengaruh Insentif Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • SEM (<i>Structural Equation Model</i>) • Insentif • Iklim Kerja • Motivasi • Kinerja Karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Populasi: 200 • Sampel: 200 	<ul style="list-style-type: none"> • Insentif dan Iklim kerja, berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan • Insentif dan Iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi • Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan • Motivasi mampu memediasi pengaruh

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul	Metode Analisis Data dan variabel penelitian	Populasi, Sampel	Temuan Penelitian
				Insentif dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Sumber: dari berbagai sumber kelola

Berdasarkan tabel di atas tentang hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3), insentif dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian terdahulu terdapat perbedaan dengan penelitian ini yang terletak pada variabel-variabel yang menjadi acuan penelitian serta objek penelitiannya. Ada beberapa variabel dari penelitian terdahulu yang tidak termuat dalam penelitian ini seperti: iklim, lingkungan kerja, kepuasan dan beberapa variabel lainnya. Selain itu terdapat juga perbedaan dari model dan analisis data yang digunakan. Ada beberapa yang menggunakan model biasa dengan analisis datanya menggunakan regresi sedangkan pada penelitian ini menggunakan model mediasi sebagai perantara antara variabel tidak terikat dengan variabel terikat dan analisis datanya menggunakan PLS-SEM dalam pengujian data.

Terdapat juga persamaan antara penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu yaitu kinerja karyawan sebagai variabel terikat (dependen) dan kesehatan, keselamatan kerja (K3), dan insentif variabel tidak terikat (independen) kemudian menggunakan motivasi sebagai variabel mediasi (intervening). pada penelitian ini variabel yang digunakan lebih dikerucutkan dan menggabungkan variabel K3 dan isentif untuk dikaji kembali mengenai kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan insentif terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan sebuah gambaran yang dapat menggambarkan pola interaksi antar variabel, selain itu kerangka pikir digunakan untuk mengukur pengaruh dan hubungan antar variabel. Dalam penelitian ini

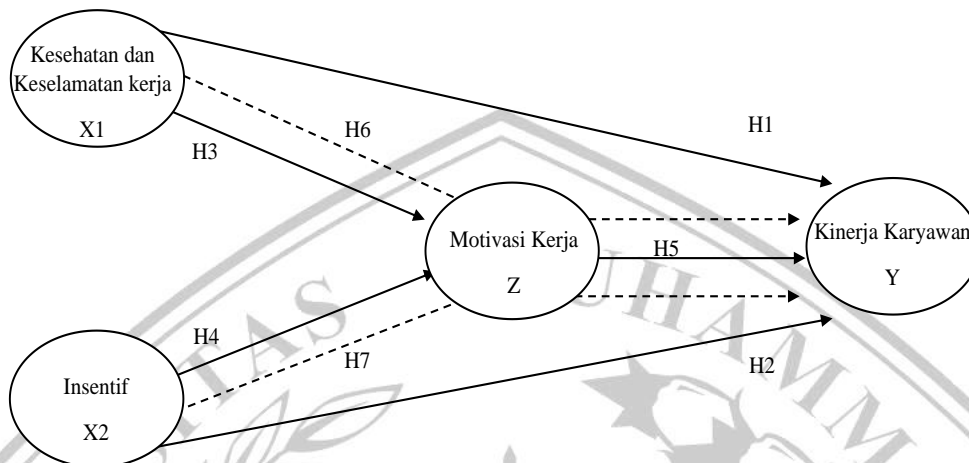
kesehatan dan keselamatan kerja (X1) dan insentif (X2) sebagai variabel bebas, motivasi kerja (Z) sebagai variabel mediasi serta yang bertindak sebagai variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y).

Definisi mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menurut Kasmir (2019) adalah pelaksanaan keselamatan lengkap yang dirancang untuk mencegah kecelakaan selama bekerja dan untuk memastikan bahwa karyawan tetap sehat saat melakukan pekerjaannya. Penelitian terdahulu mengenai kesehatan dan keselamatan kerja yang dilakukan oleh Mubarak, *et. al.* (2022), dengan judul “*Effect Of Work Discipline, Work Motivation And Occupational Health Safety (K3) On Employee Performance*” menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pt. Tirta Investama Sukabumi.

Kemudian pengertian insentif menurut Mangkunegara (2006), berpendapat bahwa insentif merupakan suatu bentuk uang tunai dari pimpinan organisasi sebagai imbalan atas kerja keras dan dedikasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian terdahulu mengenai insentif pernah dilakukan oleh Wijaya *et.al* (2023), yang penelitiannya berjudul “Dampak Pemberian Insentif Kepada Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Perantara Pada Kantor PT. Global Makara Teknik (GMT) Site Sungai Lilin” membuktikan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan .

Selanjutnya pengertian dari motivasi kerja menurut Mangkunegara (2006), Motivasi kerja merupakan keadaan atau kekuatan yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian terdahulu mengenai motivasi dilakukan oleh Dewi dan Sundari (2023) dengan judul penelitian “Pengaruh (K3) dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sumber Rubberindo Jaya Surabaya” dengan hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tentang motivasi sebagai variabel intervening juga pernah dilakukan oleh Raya dan Sobirin, (2022) dan Indriyanti *et al.* (2023) yang menunjukkan bahwa motivasi mampu memediasi pengaruh kesehatan keselamatan kerja (K3) dan insentif terhadap kinerja karyawan.

maka dari itu penelitian ini memiliki kerangka berpikir seperti yang ditunjukkan pada gambar 2.1 berikut ini :



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

Keterangan

- = Pengaruh Langsung
 - - - = Pengaruh Tidak Langsung

D. Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan

Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) penting untuk diperhatikan, dengan K3 yang baik akan membuat karyawan merasa aman dan fokus untuk melakukan pekerjaan sehingga kinerja karyawan meningkat. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Dewi dan Sundari (2023), membuktikan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga dibuktikan pada penelitian Syafillah dan Surabagiarta (2021), dimana dalam penelitian tersebut membuktikan bahwa kesehatan dan keselamatan (K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Kholillah *et al.*, (2021), yang membuktikan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Berdasarkan beberapa penelitian tersebut maka dapat dirumuskan bahwa:

H1: Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada KKKS Kangean

2. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Insentif diberikan atas adanya perestasi hasil kerja atau peningkatan kinerja karyawan. Dengan adanya insentif akan menjadikan karyawan menjadi giat dalam melaksanakan pekerjaan dan kinerja karyawan menjadi meningkat. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rivaldo *et al.* (2020), membuktikan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga dibuktikan oleh Hakim, (2023), membuktikan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya insentif yang diberikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Wijaya *et al.*, 2023). Maka berdasarkan beberapa penelitian tersebut dapat dirumuskan bahwa:

H2: Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada KKKS Kangean

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

Kesehatan dan keselamatan kerja yang baik akan membuat karyawan terhindar dari kecelakaan sehingga memberikan rasa aman juga nyaman kepada karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang telah diberikan. Dengan karyawan merasa aman dan terhindar dari kecelakaan akan memotivasi karyawan agar giat dan fokus dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Indriyanti *et al.* (2023), membuktikan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pane (2022), membuktikan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Mattajang *et al.* (2022), juga membuktikan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Maka berdasarkan dari beberapa penelitian tersebut dapat dirumuskan

H3: Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi pada KKKS Kangean

4. Pengaruh Insentif terhadap Motivasi

Insentif merupakan suatu pendorong yang diberikan kepada karyawan atas adanya peningkatan kinerja atau prestasi kerja. Pemberian insentif yang tinggi akan memotivasi karyawan dalam melaksanakan tugas agar dapat mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Wijaya *et al.* (2023), membuktikan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap motivasi. Hal tersebut juga dibuktikan pada penelitian yang dilakukan oleh Raya dan Sobirin (2022), membuktikan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arlianti *et al.* (2023), juga membuktikan bahwa insentif terhadap motivasi kerja memiliki positif dan signifikan. Maka berdasarkan dari beberapa penelitian tersebut dapat dirumuskan bahwa:

H4: Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada KKKS Kangean

5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi memberikan semangat kepada karyawan untuk menetapkan tujuan, fokus pada pencapaian mereka, dan berorientasi pada kinerja yang baik. Dengan motivasi tinggi, kinerja karyawan meningkat. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mubarak *et al.*, (2022), membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Persada (2023), juga membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa juga pernah dilakukan oleh Syafillah dan Surabagiarta (2021), membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat dirumuskan bahwa:

H5: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada KKKS Kangean

6. Motivasi Kerja memediasi pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan

Pelaksanaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) secara tepat tidak hanya memastikan kondisi kerja yang aman, tetapi juga berperan sebagai faktor motivasi bagi karyawan. Dengan lingkungan kerja yang aman dan sehat, karyawan merasa dihargai dan didukung, sehingga akan timbul motivasi kerja pada diri karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan pada akhirnya kinerja karyawan akan meningkat. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Indriyanti *et al.*, (2023), membuktikan bahwa motivasi dapat memediasi pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menegaskan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja, dan karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pane (2023), juga membuktikan bahwa motivasi dapat memediasi pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Mattajang *et al.* (2022), membuktikan bahwa motivasi dapat memediasi pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan. Maka dapat dirimpulkan bahwa:

H6: Motivasi memediasi pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan pada KKKS Kangean

7. Motivasi kerja memediasi pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Pemberian insentif didasarkan atas adanya peningkatan kinerja atau persentase kerja. Dengan memberikan insentif kepada karyawan, karyawan akan merasa dihargai atas prestasi atau peningkatan kinerja tersebut, sehingga karyawan termotivasi dan giat dalam melaksanakan pekerjaannya dan pada akhirnya kinerja karyawan juga akan meningkat. penelitian yang dilakukan oleh Wijaya *et al.*, (2023), membuktikan bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa insentif yang tinggi berpengaruh terhadap motivasi, dan karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Raya dan Sobirin (2022), juga membuktikan bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Arlianti *et al.*, (2019), membuktikan bahwa

motivasi kerja dapat memediasi pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan.

Maka dapat dirimpulkan bahwa:

H7: Motivasi Kerja memediasi pengaruh Insentif terhadap Kinerja karyawan pada KKKS Kangean

