

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung penelitian ini, dikemukakan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian ini, yaitu :

1. Penelitian yang dilakukan Ria Mardiana Yusuf, Anis Eliyana, dan Oci Novita Sari berjudul *The Influence of Occupational Safety and Health on Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables (Study on the Production Employees in PT. Mahakarya Rotanindo, Gresik)*. Data yang diperoleh dari obyek penelitian dengan menggunakan metode kuesioner. Dalam penelitian ini ada tiga variabel, keselamatan dan kesehatan atau OSH (X) kerja , kinerja (Y), dan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel Z . Hasil penelitian kami menunjukkan bahwa: (1) OSH memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi 0,009 CR . Tanda koefisien dengan nilai standar positif dari 0.351 menunjukkan bahwa sebagai OSH meningkat, maka kepuasan kerja juga akan meningkat, (2) kepuasan kerja memiliki pengaruh intervensi yang signifikan terhadap kinerja karyawan seperti itu memiliki nilai signifikansi CR 0.000. Tanda koefisien yang memiliki nilai standar positif dari 0.430 menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja juga akan meningkatkan kinerja karyawan, dan (3) OSH juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi 0,004 CR. Tanda koefisien dengan nilai standar positif 0,343 menunjukkan bahwa sebagai OSH meningkat, dan maka kinerja karyawan akan meningkat .

Dalam keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa semua hipotesis dapat diterima.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Bella Gloria Ukhisia, Retno Astuti, dan Arif Hidayat berjudul *Analysis of the Occupational Health and Safety Effects on Productivity of Employees using Partial Least Squares Methods*. Penelitian dilakukan di bagian instalasi PG Kregbet Baru II Malang dengan jumlah sampel sebanyak 60 orang. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis, yaitu variabel laten dan variabel indikator. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang terdiri dari pertanyaan-pertanyaan yang mencakup semua variabel penelitian dan responnya diukur dengan menggunakan *skala likert*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja dengan nilai koefisien regresi 0.137 tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Variabel kesehatan kerja dengan nilai koefisien regresi 0.258 berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Variabel keselamatan kerja dengan nilai koefisien regresi 0.587 berpengaruh signifikan terhadap kesehatan kerja. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Keselamatan kerja secara tidak langsung mempengaruhi produktivitas karyawan melalui kesehatan kerja. Kesehatan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.
3. Penelitian yang dilakukan Raldo Septian Victor Kaligis berjudul *Pengaruh Implementasi Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap*

*Produktivitas Kerja.* Penelitian pada proyek pembangunan PT. Trakindo Utama Balikpapan Facility Upgrade. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik sampling dan kuesioner digunakan sebagai instrumen penelitian. Analisis data kuesioner dilakukan dengan analisis regresi linier berganda. Data yang dianalisis kemudian dilakukan uji signifikansi dengan pengujian parsial menunjukkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari keselamatan dan kesehatan kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja secara individual. Sedangkan dengan pengujian simultan menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa program K3 akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja jika diimplementasikan secara utuh, dalam artian tidak hanya menitikberatkan pada satu bagian saja.

Untuk lebih jelasnya, maka peneliti memaparkan penelitian terdahulu dengan Tabel 1, yang digunakan sebagai perbandingan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti dengan judul Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan bagian Drilling & Oilfield Services PT Elnusa Tbk. Jakarta .

Berdasarkan pengamatan peneliti, sejauh ini belum pernah diadakan penelitian dengan kajian yang sama yaitu pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap motivasi kerja karyawan di perusahaan PT Elnusa Tbk. Jakarta. Maka dari itu peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian di perusahaan tersebut. Dengan tujuan ingin menjelaskan bagaimana pengaruh keselamatan dan

kesehatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT Elnusa Tbk Jakarta bagian *Drilling and Oilfield Services*.

**Tabel 1**  
**Penelitian Terdahulu**

Aspek Pembeda	Penelitian Terdahulu			Penelitian Sekarang
	Ria Mardiana Yusuf, Anis Eliyana, dan Oci Novita Sari	Bella Gloria Ukhisia, Retno Astuti, dan Arif Hidayat	Raldo Septian Victor Kaligis	
Judul Penelitian	<i>The Influence of Occupational Safety and Health on Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables</i>	<i>Analysis of the Occupational Health and Safety Effects on Productivity of Employees using Partial Least Squares Methods</i>	<i>Pengaruh Implementasi Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja</i>	<i>Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Motivasi Kerja Karyawan</i>
Lokasi Penelitian	PT. Mahakarya Rotanindo, Gresik	PG Kribet Baru II Malang	PT. Trakindo Utama Balikpapan Facility Upgrade	PT Elnusa Tbk Jakarta
Variabel Bebas	1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)	1. Keselamatan Kerja (X <sub>1</sub> ) 2. Kesehatan Kerja (X <sub>2</sub> )	1. Keselamatan Kerja (X <sub>1</sub> ) 2. Kesehatan Kerja (X <sub>2</sub> )	1. Keselamatan Kerja (X <sub>1</sub> ) 2. Kesehatan Kerja (X <sub>2</sub> )
Variabel Terikat	1. Kinerja Karyawan (Y)	1. Produktivitas Kerja (Y)	1. Produktivitas Kerja (Y)	1. Motivasi Kerja Karyawan (Y)
Variabel Moderator	1. Kepuasan Kerja (Z)			

Sumber : Data yang diolah, 2013

## B. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan kesehatan kerja dewasa ini merupakan istilah yang sangat populer. Bahkan di dalam dunia industri sendiri istilah tersebut lebih dikenal dengan singkatan K3 yang artinya Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Di dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dijelaskan bahwa Keselamatan dan Kesehatan kerja yang selanjutnya disingkat K3 adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja

Mangkunegara (2002:163) menyatakan bahwa, “keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur”. Heru dan Siti (2010:206) mengatakan, “keselamatan dan kesehatan kerja menunjuk pada kondisi fisiologis- fisik dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja perusahaan”.

Keselamatan dan kesehatan kerja menurut Schuler dalam Tim Mitra Bestari (2005:144) menunjuk pada:

Physiological, physical and socio-psychological condition of an organization's workforce resulting from the work environment. Segala kebijakan internal untuk menjaga agar pekerja selalu sehat dan aman dalam melaksanakan pekerjaannya menjadi tanggung jawab organisasi melalui pelaksanaan program-program keselamatan dan kesehatan kerja. Faktor kritis bagi organisasi adalah bagaimana organisasi menyediakan sarana lingkungan kerja yang mendukung keselamatan dan kesehatan para karyawan.

Berdasarkan uraian diatas mengenai pengertian keselamatan dan kesehatan kerja diatas, maka dapat disimpulkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan suatu pemikiran dan upaya dimana dimaksudkan untuk menjaga agar pekerja selalu sehat dan aman dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana hal tersebut menunjuk pada kondisi fisiologis-fisik dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan lingkungan kerja perusahaan.

Melihat dari pengertian keselamatan dan kesehatan kerja diatas jelas bagi kita bahwa keselamatan dan kesehatan kerja sangatlah penting, baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan. Keselamatan dan kesehatan kerja akan menciptakan terwujudnya pemeliharaan karyawan maupun bagi perusahaan. Keselamatan dan kesehatan kerja akan menciptakan terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik dan memberi perlindungan kepada karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Akpan (2011) menyatakan dalam jurnalnya, *“To satisfy workers’ safety needs and motivate them, management must maintain effective health and safety program, and be committed to its success in all ramifications”*. Menjelaskan bahwa untuk memotivasi karyawan manajemen harus menjaga keselamatan dan kesehatan kerja yang efektif dan berkomitmen dalam pelaksanaannya. Keselamatan dan kesehatan kerja pada dasarnya mencari dan mengungkapkan kelemahan yang memungkinkan terjadinya kecelakaan. Maka menurut Mangkunegara (2002:165) tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
  - b. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan secara efisien dan seefektif mungkin.
  - c. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya
  - d. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
  - e. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
  - f. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
  - g. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja
- Dapat disimpulkan bahwa tujuan dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja

adalah agar setiap karyawan merasa aman dan terlindungi dari berbagai kemungkinan kecelakaan kerja serta terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan lingkungan kerja dengan harapan dapat mencegah, mengurangi, bahkan menihilkan resiko kecelakaan kerja.

## **1. Keselamatan Kerja**

### **a. Pengertian Keselamatan Kerja**

Perlindungan tenaga kerja meliputi beberapa aspek dan salah satunya yaitu perlindungan keselamatan. Perlindungan tersebut bermaksud agar tenaga kerja secara aman melakukan kerjanya sehari-hari untuk meningkatkan produksi dan produktivitas. Tenaga kerja harus memperoleh perlindungan dari berbagai soal disekitarnya dan pada dirinya yang dapat menimpa atau mengganggu dirinya serta pelaksanaan pekerjaan.

Keselamatan kerja menurut Mondy dan Noe (2005:360) adalah :

Perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran.

Tim Mitra Bestari (2005:161) mengemukakan Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Kemudian menurut Suma'mur (2001:104), "Keselamatan kerja merupakan rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan bersangkutan". Sedangkan menurut Swasto (2011;107) mengemukakan bahwa, "keselamatan kerja menyangkut segenap proses perlindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan adanya bahaya yang timbul dalam lingkungan pekerjaan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan Zivkovic (2013) mengenai manajemen keselamatan kerja dikatakan bahwa :

*it is possible to apply certain procedures and measures in a more intensive manner, in order to increase the awareness level of the need for occupational safety. This implies safety training and qualifying workers for safe work, improving work organization and working environment, taking care of worker's "private" issues, stimulating occupational safety (reward or punishment), etc. On the other hand, a practical improvement would be increasing general and personal safety of workers, thus reducing negative consequences of labour such as injuries, occupational illnesses, professional illnesses and invalidity.*

Menjelaskan untuk meningkatkan kesadaran akan keselamatan kerja, perlu dilakukan penerapan prosedur keselamatan kerja yang lebih intensif. Pelatihan keselamatan kerja dapat meningkatkan keselamatan pribadi pekerja sehingga nantinya dapat mengurangi konsekuensi negatif dari kecelakaan kerja.

Dari pendapat beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Keselamatan Kerja adalah suatu bentuk perlindungan yang berkaitan dengan upaya pencegahan kecelakaan kerja yang berasal dari lingkungan kerja atau pekerja itu sendiri. Pada

dasarnya usaha untuk memberikan perlindungan keselamatan kerja menurut Soeprihatno (2002:48) ada 2 (dua):

1. Usaha preventif atau mencegah  
Preventif atau mencegah berarti mengendalikan atau menghambat sumber bahaya yang terdapat di tempat kerja sehingga dapat mengurangi atau tidak menimbulkan bahaya bagi para karyawan. Langkah-langkah pencegahan itu dapat dibedakan yaitu:
  - a) Substitusi (mengganti alat/sarana yang kurang/tidak berbahaya).
  - b) Isolasi (memberi isolasi/alat pemisah terhadap sumber bahaya).
  - c) Pengendalian secara teknis terhadap sumber-sumber bahaya.
  - d) Pemakaian alat pelindung perorangan (*eye protection, safety hat and cap, gas respirator, dust respirator, dan lain-lain*).
  - e) Petunjuk dan peringatan di tempat kerja.
  - f) Latihan dan pendidikan keselamatan dan kesehatan kerja
2. Usaha represif atau kuratif  
Kegiatan yang bersifat kuratif berarti mengatasi kejadian atau kecelakaan yang disebabkan oleh sumber-sumber bahaya yang terdapat di tempat kerja. Pada saat terjadi kecelakaan atau kejadian lainnya sangat dirasakan arti pentingnya persiapan baik fisik maupun mental para karyawan sebagai suatu kesatuan atau team kerja sama dalam rangka mengatasi dan menghadapi.

Dapat disimpulkan bahwa usaha untuk memberikan perlindungan keselamatan kerja adalah dengan cara mencegah dan mengatasi kejadian atau kecelakaan kerja yang disebabkan oleh sumber-sumber bahaya yang terdapat di tempat kerja.

#### **b. Indikator Keselamatan Kerja**

Menurut Moenir dalam Rahman (2009:13) indikator keselamatan kerja dapat dilihat dari lingkungan kerja secara fisik antara lain:

- a. Penempatan benda atau barang sehingga tidak membahayakan atau mencelakakan orang-orang yang berada di tempat kerja atau sekitarnya.
- b. Perlindungan pada pegawai atau pekerja yang melayani alat-alat kerja yang dapat menyebabkan kecelakaan, dengan cara memberikan alat-alat perlindungan yang sesuai dan baik
- c. Penyediaan perlengkapan yang mampu digunakan sebagai alat pencegah, pertolongan dan perlindungan.

- d. Penyediaan program sosialisasi pencegahan kecelakaan yang diberikan oleh perusahaan terhadap pegawai atau pekerja

## 2. Kesehatan Kerja

### a. Pengertian Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh perusahaan. Karena dengan adanya kesehatan yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material. Karena karyawan akan lebih jarang absen, bekerja dengan lingkungan yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja lebih lama.

Menurut Mangkunegara (2002:161), “kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja”. Sedangkan menurut Mondy dan Noe (2005:360), “Kesehatan kerja adalah kebebasan dari kekerasan fisik. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stres emosi atau gangguan fisik”. Tawiah dan Baah (2011) menyatakan dalam jurnalnya “*Occupational health is an important strategy not only to ensure the health of workers, but also to contribute positively to productivity, quality of products, work motivation, job satisfaction and thereby to the overall quality of life of individuals and society.*” Menjelaskan bahwa kesehatan kerja sangatlah penting dalam sebuah organisasi/perusahaan karena tidak hanya untuk menjamin kesehatan pekerja, namun juga dapat meningkatkan produktivitas, kualitas produk, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan.

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat ditarik garis besar kesehatan kerja adalah suatu usaha dan aturan-aturan untuk menjaga kondisi dari kejadian/keadaan yang merugikan kesehatan dan kesusilaan, baik dalam keadaan sempurna fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal. Kemudian menurut Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang kesehatan, pasal 1 menyatakan bahwa :

Kesehatan adalah keadaan sejahtera dari badan, jiwa dan sosial yang memungkinkan setiap orang hidup secara produktif secara sosial dan ekonomi. Upaya kesehatan adalah setiap kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan yang dilakukan oleh pemerintah atau masyarakat.

Berdasarkan pengertian diatas, kesehatan adalah suatu kondisi (keadaan) yang menunjukkan dan memungkinkan seseorang dalam keadaan sehat dan produktif dan juga memungkinkan adanya upaya kesehatan yang dilakukan oleh suatu lembaga.

#### **b. Indikator Kesehatan Kerja**

Adapun 3 (tiga) indikator dari kesehatan kerja menurut Manullang (2006:87) yaitu :

1. Lingkungan secara medis  
Dalam hal ini lingkungan kerja secara medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam menangani hal-hal sebagai berikut
  - a) Kebersihan lingkungan kerja.
  - b) Suhu udara dan ventilasi di tempat kerja.
  - c) Sistem pembuangan sampah dan limbah industri.
2. Lingkungan kesehatan tenaga kerja  
Upaya-upaya dari perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari tenaga kerjanya hal ini dapat dilihat dari penyediaan air bersih dan sarana kamar mandi
3. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yaitu pelayanan kesehatan tenaga kerja

## C. Motivasi

### 1. Pengertian Motivasi Kerja

Pada dasarnya manusia mau melakukan sesuatu karena adanya dorongan baik dari dalam dirinya ataupun dari luar untuk memenuhi kebutuhannya. Peran karyawan yang memiliki motivasi tinggi dan didukung keterampilan dan pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaan sangat diperlukan. Hal ini berarti bahwa salah satu faktor penentu tingkat keberhasilan perusahaan adalah motivasi karyawan.

Menurut Sholehuddin (2008:6), “motivasi merupakan keadaan dalam diri individu atau organisasi yang mendorong perilaku kearah tujuan”. Robbins (2003:214) menyatakan, “motivasi sebagai proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu kearah pencapaian tujuan”. Ranupandojo dan Husnan (2002:197), “motivasi kerja merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan”. Motivasi hubungannya dengan lingkungan kerja dalam Mangkunegara (2002:94), “motivasi kerja merupakan kondisi yang mempengaruhi, membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja”.

Motivasi merupakan faktor penting yang fungsinya sebagai faktor pendorong dalam diri manusia atau karyawan yang diharapkan agar terarah atau tertuju untuk mencapai semua tujuan kegiatan dalam sebuah organisasi. Pada umumnya para ahli teori perilaku berpendapat bahwa, dalam setiap perilakunya, manusia memiliki tujuan yang hendak dicapai.

Untuk mempermudah pemahaman tentang motivasi kerja maka perlu dibedakan antara pengertian motif, motivasi dan motivasi kerja menurut Mohyi (1999:157), perbedaannya adalah :

1. Motif (*motive*) adalah suatu dorongan yang dapat mendorong manusia melakukan suatu tindakan atau sesuatu yang melatarbelakangi manusia berbuat sesuatu untuk mencapai tujuannya.
2. Motivasi, adalah suatu usaha menimbulkan dorongan (*motive*) pada individu atau kelompok agar bertindak melakukan sesuatu.
3. Motivasi kerja, adalah dorongan untuk melakukan dan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan cepat dan bersemangat. Dengan cepat disini adalah cepat yang berhati-hati. Atau juga motivasi kerja data diartikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan. Mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan pekerjaan,

Sehingga dari beberapa definisi mengenai motivasi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah keseluruhan daya penggerak atau tenaga pendorong baik yang berasal dari dalam (*intristik*) maupun dari luar (*ekstrinsik*) yang menimbulkan adanya keinginan untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas dalam menjalankan tugas sebagai seorang karyawan.

## 2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan organisasional, menurut Gomes (2003:181) adalah :

faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yang sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan tujuan (*goals*), sikap (*attidutes*), dan kemampuan-kemampuan (*abilities*). Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-worker*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job it self*)

sedangkan menurut Mangkunegara (2002:74) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, yaitu:

- a. Perbedaan karakteristik individu meliputi kebutuhan, minat, sikap dan nilai.
- b. Perbedaan karakteristik pekerjaan. Hal ini berhubungan dengan persyaratan jabatan untuk setiap pekerjaan, yang menurut penempatan pekerjaan sesuai dengan bidang keahlian
- c. Perbedaan karakteristik organisasi (lingkungan kerja) yang meliputi peraturan kerja, iklim kerja, dan budaya kerja yang disepakati.

Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi rendah tidak hanya disebabkan oleh lingkungan kerja sebagai faktor eksternalnya. Hal ini sejalan dengan pendapat Siagian (2006:294) bahwa “motivasi seorang karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang internal maupun eksternal”.

### 3. Teori-teori Motivasi Kerja

#### a. Teori Hierarki kebutuhan Maslow

Salah satu pelopor yang mendalami teori motivasi adalah Abraham Maslow. Keseluruhan teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow berintikan pendapat yang mengatakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasikan pada lima hierarki kebutuhan. Dalam Hasibuan (2005:105) berdasarkan teori Maslow's *hierarchy of needs* atau teori hierarki kebutuhan Maslow, Kebutuhan manusia dapat digolongkan dalam 5 (lima) tingkatan (*five hierarchy of needs*).

Adapun kelima tingkatan tersebut adalah :

- 1) Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*)  
Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan manusia yang amat primer, karena kebutuhan ini telah ada dan terasa sejak manusia dilahirkan di bumi. Kebutuhan ini antara lain seperti : sandang, pangan dan tempat perlindungan, seks dan kesejahteraan individu
- 2) Kebutuhan rasa aman (*security needs*)  
Kebutuhan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja (pensiun) dan sebagainya.
- 3) Kebutuhan sosial (*social needs*)  
Manusia pada hakekatnya adalah makhluk sosial, sehingga mereka mempunyai kebutuhan-kebutuhan sosial sebagai berikut :

- Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dimana dia hidup dan bekerja
  - Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting
  - Kebutuhan untuk bisa berprestasi
  - Kebutuhan untuk ikut serta
- 4) Kebutuhan akan harga diri (*esteem needs*)  
Kebutuhan akan penghargaan diri baik dari bawahan, teman, atasan, lingkungan dan keluarga yang lain. Contoh : pujian, tanda penghargaan, sanjungan dan lain-lain.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*)  
Kebutuhan aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya untuk menunjukkan kemampuan yang dimiliki, keterampilan dan potensi yang ada dalam dirinya.

Menurut Gibson (2003:129) teori Maslow menganggap bahwa :

Orang yang mencoba memuaskan kebutuhannya yang lebih mendasar sebelum mengarahkan perilaku dalam memuaskan kebutuhan yang lebih tinggi (aktualisasi diri). Maslow, menyatakan bahwa kebutuhan tingkat yang lebih rendah harus dipuaskan sebelum kebutuhan tingkat yang lebih tinggi seperti aktualisasi diri mulai mengendalikan perilaku seseorang. Menurut Maslow suatu kebutuhan yang terpuaskan akan berhenti memotivasi.

Dari teori ini dapat disimpulkan bahwa dalam pemenuhan kebutuhan, manusia tidak akan memenuhi kebutuhan yang ada ditingkatan kedua maupun ke tiga atau yang di atasnya sebelum kebutuhan yang pertama dipenuhi karena kebutuhan manusia di tingkat yang lebih rendah harus dipuaskan terlebih dahulu sebelum kebutuhan tingkat yang lebih tinggi.

#### **b. ERG (*Existence Needs, Relatedness Needs, dan Growth Needs*) Theory**

Teori motivasi ERG dikemukakan oleh Alderfer. Alderfer dalam teori motivasi ERG setuju dengan Maslow, bahwa kebutuhan-kebutuhan individual tersusun secara hierarki. Namun yang diusulkan hanya terdiri dari 3 (tiga) kategori. Dalam Riva'i dan sagala (2009:844) dijelaskan 3 (tiga) kategori kebutuhan individu dalam teori ERG, yaitu :

- a. Kebutuhan akan eksistensi (*existence needs*)  
Kebutuhan akan eksistensi berupa semua kebutuhan yang termasuk dalam kebutuhan fisiologis, material dan kebutuhan rasa aman, seperti upah, kondisi kerja, jaminan sosial dan lain sebagainya.
- b. Kebutuhan akan keterkaitan (*relatedness needs*)  
Kebutuhan akan keterkaitan merupakan hasrat untuk memelihara hubungan antarpribadi yang penting. Hasrat sosial dan status menuntut interaksi dengan orang-orang lain agar dipuaskan.
- c. Kebutuhan akan pertumbuhan (*growth needs*)  
Kebutuhan akan pertumbuhan merupakan suatu hasrat intrinsik untuk perkembangan pribadi. Ini mencakup komponen intristik dari kategori penghargaan serta aktualisasi diri.

Dari tiga kebutuhan individu tersebut bila dihubungkan dengan teori hirarki Maslow dapat ditarik persamaan bahwa, “*existence*” dapat dikatakan identik dengan hirarki tingkatan pertama dan kedua dalam teori Maslow, “*relatedness*” identik dengan hirarki tingkatan ketiga dan keempat dalam teori Maslow dan “*growth*” mengandung makna sama dengan “*self actualization*” menurut Maslow.

Meskipun kedua konsep tersebut saling melengkapi dan mempunyai kesamaan. Akan tetapi, ada beberapa perbedaan konsep yang melatar belakangi teori kebutuhan milik Maslow dan Teori ERG milik Alderfer. Dua konsep tersebut dibedakan oleh Handoko (2003:204) bahwa perbedaan mendasar antara kedua teori tersebut antara lain :

- a. Teori ERG memecahkan kebutuhan hanya menjadi tiga kategori saja, dimana huruf pertama dari setiap kategori (dalam bahasa Inggris) membentuk singkatan ERG. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa karyawan sendiri cenderung mengelompokkan kebutuhan mereka serupa dengan Aldefer.
- b. Teori ERG menekankan bahwa kalau kebutuhan yang lebih tinggi mengalami kekecewaan (dikenal dengan istilah dimensi frustrasi-rgresi), maka kebutuhan yang lebih rendah akan kembali, meskipun sudah terpuaskan.

#### **D. Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Motivasi Kerja**

Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu kondisi kerja yang terbebas dari ancaman bahaya yang mengganggu proses aktivitas dan mengakibatkan terjadinya cedera, penyakit, kerusakan harta benda, serta gangguan lingkungan. Sedangkan motivasi kerja merupakan faktor penting yang fungsinya sebagai faktor pendorong dalam diri manusia atau karyawan yang diharapkan agar terarah atau tertuju untuk mencapai semua tujuan kegiatan dalam sebuah organisasi.

Menurut Mangkunegara (2002:162), “selain bertujuan untuk menghindari kecelakaan dalam proses produksi perusahaan, keselamatan dan kesehatan kerja juga bertujuan untuk meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan”. Dengan meningkatnya kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan maka dapat dipastikan motivasi dari karyawan akan meningkat. Pemberian fasilitas-fasilitas pendukung (misal: perlengkapan dan peralatan pelindung kerja) dan peraturan-peraturan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan sangat diperlukan dalam mewujudkan usaha-usaha meningkatnya keselamatan dan kesehatan kerja.

Hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan diperkuat lagi oleh pernyataan Yusuf *et al* (2012:139) bahwa :

*Occupational Health and Safety (OHS) is essential in creating a safe and comfortable conditions and minimize the possibility of accidents. OHS makes employees have a freedom to work because the employee does not need to have an excessive fear of occupational injuries. Sense of comfort and not have a fear on accidents would make employees have more spirit whilst working, and would increase employees' performance.*

Dari pernyataan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja terbukti dapat menciptakan rasa aman dan nyaman serta dapat meminimalkan kemungkinan kecelakaan. Rasa nyaman dan tidak memiliki rasa takut pada kecelakaan akan membuat karyawan lebih termotivasi dalam bekerja dan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pendapat Yusuf *et al* (2012:139) juga sama dengan apa yang disampaikan oleh Aditama (2002:104) yaitu, “adanya jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat memberikan manfaat dalam menjaga kinerja karyawan”. Hal ini semakin menguatkan bahwa dengan adanya jaminan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan akan merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaan, sehingga kinerja yang dicapai karyawan juga terjamin karena adanya motivasi kerja yang tinggi pada karyawan.

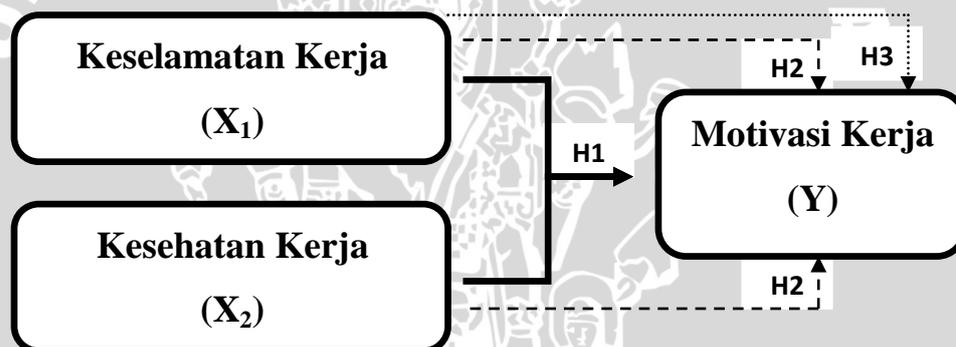
Dari beberapa pernyataan diatas peneliti menyimpulkan bahwa perlindungan keselamatan mempunyai tujuan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja, kecelakaan kerja menyebabkan kerugian baik langsung maupun tidak langsung terhadap perusahaan, karena adanya kecelakaan kerja maka karyawan tidak dapat bekerja secara optimal bahkan mungkin aktivitas karyawan menjadi terhenti, sehingga motivasi kerja berkurang. Kesehatan kerja juga merupakan faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja, dengan demikian terdapat pengaruh positif antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan motivasi kerja. Mengingat begitu besarnya pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap perusahaan, maka setiap pengusaha atau perusahaan wajib untuk

melindungi, memelihara dan meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan.

### E. Model Konsep dan Model Hipotesis

#### 1. Model Konsep dan Hipotesis

Model konsep yang melandasi pembahasan tentang keselamatan dan kesehatan kerja dengan Motivasi kerja adalah penggunaan sumber daya yang ada dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang secara umum yaitu mencapai keuntungan semaksimal mungkin.



Gambar 2 Model Hipotesis

- > Pengaruh secara simultan
- - - - -> Pengaruh secara parsial
- .....> Pengaruh dominan

Menurut Sugiyono (2009:64), “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan”. Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang ditetapkan di awal, maka peneliti mencoba memberikan hipotesis yang dapat diamati pada gambar 2.

Berdasarkan model hipotesis diatas, maka hipotesis penelitian dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut.

- H1 Diduga terdapat pengaruh secara simultan dari variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) PT ELNUSA Tbk. Jakarta.
- H2 Diduga terdapat pengaruh secara parsial pada antara variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) PT ELNUSA Tbk. Jakarta.
- H3 Diduga Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) PT ELNUSA Tbk. Jakarta.

