

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Motivasi Kerja**

##### **2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Setiap manusia mempunyai dasar alasan, mengapa seseorang bersedia melakukan jenis kegiatan atau pekerjaan tertentu. Mengapa orang yang satu bekerja lebih giat, sedangkan orang yang satunya lagi bekerja biasa saja. Tentulah semuanya ini ada dasar alasan yang mendorong yang menyebabkan seseorang bersedia bekerja seperti itu, atau dengan kata lain pasti ada motivasinya. Motivasi merupakan masalah yang sangat penting dalam setiap usaha kelompok orang yang bekerja sama dalam rangka pencapaian tujuan tertentu.

Menurut Luthas (dalam Astuti 2018) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Apabila nilai ini tidak terjadi, maka akan terwakili individu-individu yang mengeluarkan tingkat biaya tinggi, yang sebenarnya berlawanan dengan kepentingan organisasi. Rendahnya kinerja karyawan dan motivasi karyawan yang dihadapi sebenarnya merupakan permasalahan klasik namun selalu update untuk didiskusikan.

Menurut Kusnadi (dalam astuti 2018) motivasi kerja adalah upaya-upaya yang memunculkan semangat dari dalam orang itu sendiri melalui fasilitas penyediaan kepuasan. Siagian (dalam astuti 2018) mengungkapkan motivasi kerja adalah daya dorong seseorang untuk memberikan kontribusi yang besar demi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan perusahaan berarti tercapai pula tujuan pribadi para karyawan yang bersangkutan. Menurut Listianto dan Setiaji (dalam Astuti 2018, 2014) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga menurut Prasetyo dan Wahyuddin (dalam Astuti 2018) mendukung penelitian

sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan dalam penelitian ini juga menyatakan motivasi kerja merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Keempat definisi tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja adalah salah satu dorongan dari dalam diri sendiri untuk memberikan kontribusi yang positif.

Diberikannya motivasi kerja kepada karyawan tentu saja mempunyai tujuan antara lain mendorong semangat karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan, meningkatkan kedisiplinan menurunkan tingkat absensi karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya.

### **2.1.2 Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (dalam Astuti 2018) indikator motivasi kerja dapat diukur dengan menggunakan :

#### **1. Semangat Kerja**

Keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

#### **2. Disiplin**

Kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang sudah ditetapkan

#### **3. Tanggung jawab**

Hal yang harus dilakukan dan dimiliki oleh karyawan atas pekerjaan yang dibebankan.

## **2.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Program (K3) Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Kesehatan dalam bekerja, maupun kesejahteraan tenaga kerja yang dapat berpengaruh pada produktifitas kerja. Akan tetapi ternyata bahwa untuk mencapai tingkat produktifitas yang tinggi tidak mudah karena perusahaan menghadapi berbagai kendala yang antara lain berkaitan dengan sumber daya manusia, yang merupakan faktor amat penting dalam proses produksi. Keselamatan kerja juga dapat diartikan sebagai keadaan terhindar dari bahaya selama melaksanakan pekerjaan. dengan kata lain, keselamatan kerja adalah salah satu faktor penting yang harus diperhatikan selama dalam bekerja.

Mathias, Robert, L (2018) menyatakan bahwa keselamatan mengacu pada perlindungan fisik pada karyawan yang ada dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Dari Sudut pandang hukum, K3 dapat didefinisikan sebagai suatu upaya perlindungan agar setiap tenaga kerja dan orang lain yang memasuki tempat kerja tersebut dalam keadaan sehat dan selamat serta sumber-sumber proses produksi dapat dijalankan dengan aman, efisien, dan produktif (Tarwaka, 2014).

Terjaminnya k3 oleh perusahaan akan menyebabkan karyawan merasa nyaman dan mempunyai rasa memiliki (*sense of belonging*) di perusahaan dan rasa ikut bertanggung jawab (*sense of responsibility*) terhadap pekerjaan yang dihadapi, yang akan mempengaruhi keterikatan (*commitment*) karyawan terhadap kerja dan perusahaan. Dengan adanya program K3 juga mampu dijalankan dan diutamakan disetiap area agar tidak adanya bahaya insiden dan angka kecelakaan kerja disetiap area selalu memastikan alat pelindung diri (APD) lengkap. Agar selalu aman dan nyaman dalam melakukan aktifitas bongkar muat kerja dengan adanya program ini menyadarkan bahaya pada diri sendiri.

Dari beberapa pengertian dapat ditarik kesimpulan bahwa K3 adalah suatu program dimana memberikan rasa aman, selamat dalam melakukan aktivitas bekerja.

### **2.2.2 Tujuan penerapan kesehatan dan keselamatan kerja**

Penerapan k3 dalam setiap lokasi kerja selalu menetapkan dan mempersiapkan aturan dan alat pelindung diri setiap karyawan agar mematuhi proses dan tata cara dan sebagai contoh pengingat setiap briefing pagi atau sebelum melakukan aktifitas seperti biasa untuk menyampaikan kepastian alat pelindung diri selalu waspada dalam menjalankan tugas. Hal ini bisa menjadi biasa untuk mengurangi resiko kerja

Kecelakaan kerja menjadi sebuah kejadian yang tidak dapat diduga dan direncanakan. Kecelakaan kerja akan terjadi dalam kondisi bagi yang tidak membawa alat perlengkapan keselamatan kerja, atau perbuatan yang tidak selamat. Kecelakaan kerja dapat didefinisikan sebagai setiap kegiatan atau kondisi yang memungkinkan kejadian dengan resiko kecelakaan kerja yang dapat mengakibatkan kecelakaan bagi seorang pegawai. Berdasarkan definisi kecelakaan kerja maka lahirlah keselamatan dan kesehatan kerja yang mengatakan bahwa cara menanggulangi kecelakaan kerja adalah dengan mengatasi unsur penyebab kecelakaan dan atau mengadakan pengawasan yang ketat. (nuraini, 2016).

Sebuah keselamatan dan kesehatan para pekerja pada dasarnya akan melihat dan menjelsakan sebuah kelemahan atau kekurangan yang terjadi dalam resiko kecelakaan kerja. Fungsi dalam keselamatan dan kesehatan kerja dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu pengungkapan sebuah sebab akibat suatu kecelakaan dan dilakukan penelitian sebuah pengendalian secara cermat (Nuraini, 2012).

Tujuan kesehatan kerja adalah :

1. Menghindari penyakit-penyakit yang memungkinkan mengganggu bagi kesehatan karyawannya dalam lingkungan kerja
2. Selalu tidur teratur, dan melakukan refresh pikiran agar selalu stabil dalam menjalan kan aktifitas.
3. Memberikan perlindungan untuk karyawan dalam menghinadari sebuah kecelakaan kerja yang terjadi saat melakukan aktivitas kerja

### **2.2.3 Indikator kesehatan dan keselamatan kerja**

Menurut Wieke Y.C.dkk (2012:85) bahwa budaya keselamatan dan kesehatan kerja dapat terbentuk dari beberapa indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Variable pertama komitmen manager terhadap kinerja.
2. Peraturan dan prosedur K3 ialah aturan dan petunjuk yang ditetapkan dalam Menjalankan mnajemen K3.
3. Komunikasi pekerja ialah adanya penyampaian informasi atau pesan.
4. Kompetensi pekerja ialah kemampuan yang dimiliki pekerja.
5. Lingkungan kerja.
6. Keterlibatan pekerja dalam K3.

## **2.3 Kepuasan Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. menurut robbins Didalam Jurnal Penelitian Aulia (2018:7) kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Menurut Titisari (2014:18) kepuasan kerja adalah suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri.

Menurut Wibowo (2011) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Menurut Wahab (2012) kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana

para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. dalam beberapa definisi diatas terlihat bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan pekerja (karyawan) terhadap pekerjaannya. Perasaan itu mencerminkan apa yang diharapkan karyawan dengan apa yang didapatkan karyawan dari pekerjaannya.

Dari definisi diatas, akhirnya dapat diambil suatu garis besar pengertian bahwa kepuasan kerja adalah pandangan karyawan terhadap pekerjaannya, mencakup perasaan karyawan dan penilaian karyawan terhadap peranan pekerjaan dalam pemenuhan kebutuhannya. menurut wibowo (2011) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. menurut wahab (2012) kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. dalam beberapa definisi diatas terlihat bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan pekerja (karyawan) terhadap pekerjaannya. Perasaan itu mencerminkan apa yang diharapkan karyawan dengan apa yang didapatkan karyawan dari pekerjaannya. Dari definisi diatas, akhirnya dapat diambil suatu garis besar pengertian bahwa kepuasan kerja adalah pandangan karyawan terhadap pekerjaannya, mencakup perasaan karyawan dan penilaian karyawan terhadap peranan pekerjaan dalam pemenuhan kebutuhannya.

### **2.3.2 Indikator Kepuasan Kerja**

Indikator kepuasan kerja menurut Robbins (2015) adalah:

#### **1. Pekerjaan yang secara mental menantang**

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi

pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.

3. Gaji atau upah yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat secara adil, kemungkinan besar karyawan akan mengalami kepuasan dalam pekerjaannya.

4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Teori "kesesuaian kepribadian-pekerjaan" Holland menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang-orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.

5. Rekan sekerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila

mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

#### **2.4 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang dilakukan pada penelitian sebelumnya yang bertujuan untuk sebagai referensi atau dasar dalam melakukan penelitian dengan bidang yang sama. Didalam penelitian ini, ada beberapa penelitian terdahulu yang dipakai dalam penelitian ini diantaranya sebagai berikut :

1. Qurbani & Selviana, VC. (2018)

Didalam penelitian yang berjudul **“PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA”** dan memperoleh kesimpulan bahwa secara simultan ditunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Moko, (2010)

Didalam penelitian yang dilakukan Moko pada tahun 2010 yang dimana objek penelitian yang dilakukan di PT Riung Mitra Lestari dan mengambil judul penelitian yaitu **“PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. RIUNG MITRA LESTARI”** dan memperoleh kesimpulan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Riung Mitra Lestari

3. Leslie Kang, 2022

Didalam penelitian ini, mengambil judul **“ Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Cahaya Mentari Shipyard”** dan memperoleh kesimpulan bahwa Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja pada karyawan PT. Cahaya Mentari Shipyard.



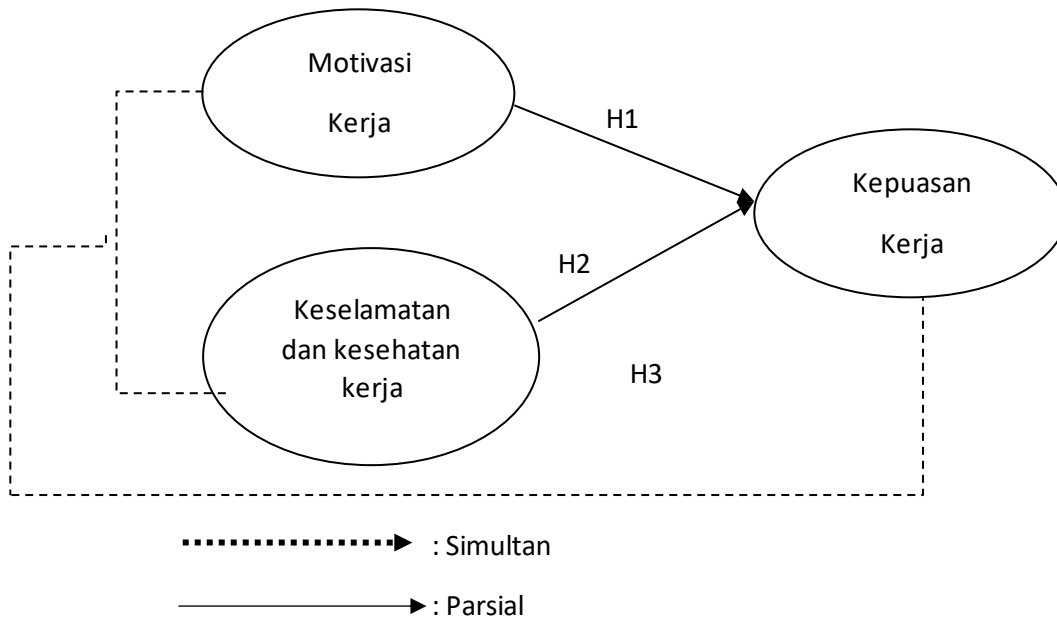
**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

<b>NO</b>	<b>JUDUL PENELITIAN</b>	<b>HASIL PENELITIAN</b>
1	(Qurbani & Selviyana,Vc,2018) “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja”	Secara simultan ditunjukkan bahwa variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan
2	Moko, 2020“Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT.Riung Mitra Lestari)”	Program keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja di PT Riung Mitra Lestari
3	Astuti, 2018“Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”	Penelitian ini memperoleh kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
4	Leslie Kang 2022, Pengaruh Keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Cahaya Mentari Shipyard	Dalam penelitian ini diambil kesimpulan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT Cahaya Mentari Shipyard
5	Festama Yuda, S (2022). Pengaruh kinerja operator, program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas handling petikemas di PT. Terminal Petikemas	Didalam penelitian ini memperoleh hasil yaitu ketiga variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap produktivitas handling di PT Terminal Petikemas

Sumber : Data Oleahan Sendiri, 2023

## **2.5 Kerangka Berpikir**

Kerangka Berpikir diartikan sebagai menggambarkan sebuah rancangan hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat. Yang dikatakan sebagai kerangka berpikir yaitu sebuah model tentang teori yang sudah dijabarkan dan merupakan hubungan dengan berbagai faktor yang akan diidentifikasi berbagai masalah yang akan diteliti. Berdasarkan uraian tersebut, kerangka berpikir yang dikembangkan dalam penelitian ini mengacu pada pembahasan teori sehingga dapat menggambarkan sebuah mode penelitian yaitu sebagai berikut :



**Gambar 2.1 Kerangka Berpikir**

Sumber : Data Olahan Sendiri, 2023

## 2.6 Hipotesis

Hipotesis memiliki pengertian yaitu sebuah dugaan sementara dalam perumusan masalah penelitian, yang dimana sebuah perumusan masalah yang akan diteliti akan dinyatakan dalam bentuk sebuah pernyataan (sugiyono, 2011:64). Dari perumusan masalah yang sudah dirumuskan, maka peneliti ingin mengajukan sebuah hipotesis sebaagai berikut :

1. H1 : Motivasi Kerja (X1) berpengaruh signifikan Secara parsial yang bernilai positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) di PT. Pelindo Multi Terminal (Terminal Jamrud)
2. H2 : Keselamatan dan kesehatan kerja (X2) berpengaruh Signifikan secara parsial tyang bernilai positif terhadap Kepuasan kerja karyawan (Y) di PT. Pelindo Multi Terminal (Terminal Jamrud)
3. H3 : Motivasi (X1), keselamatan dan kesehatan kerja (X2) berpengaruh signifikan secara Simultan terhadap kepuasan kerja (Y) di PT. Pelindo Multi Terminal (Terminal Jamrud)