

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Deskripsi Teori

2.1.1 Teori Maslow

Teori kebutuhan hierarkis Abraham Maslow menjelaskan bagaimana orang didorong untuk secara bertahap memenuhi kebutuhan mereka, dari yang paling mendasar hingga yang paling kompleks (Artaya, 2019). Teori ini terdiri dari lima tingkat kebutuhan:

1. Fisiologis : Makan, minum, istirahat.
2. Keselamatan : Keselamatan dan stabilitas.
3. Sosial : Cinta dan rasa memiliki.
4. Penghargaan : Pengakuan dan pencapaian.
5. Aktualisasi diri: Mengembangkan potensi diri sepenuhnya.

Menurut Maslow sendiri, jika tingkat kebutuhan rendah tidak terpenuhi, seseorang tidak dapat termotivasi untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Dalam konteks organisasi, teori ini sering digunakan untuk memahami bagaimana lingkungan kerja dibuat yang mendukung motivasi dan kinerja karyawan. Menurut (Artaya, 2019) Tujuan utama dari teori Maslow adalah untuk memahami motivasi manusia secara bertahap dan holistik, serta menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan dasar merupakan dasar bagi pertumbuhan psikologis dan aktualisasi diri.

2.1.2 Teori Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan adalah kemampuan dan kesiapan seseorang untuk dapat memengaruhi, mendorong, mengajak, menggerakkan dan bila perlu memaksa orang lain agar orang itu mau menerima pengaruh dan berbuat sesuatu untuk membentuk proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Robbins yang dikutip oleh Sudarwan Danim dan Suparno dalam (Ghufron, 2020) kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi kelompok kearah pencapaian tujuan. Kemampuan sebagai kegiatan untuk memengaruhi orang-orang yang

diarahkan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Transformasional adalah istilah yang menggambarkan proses perubahan yang signifikan dan mendasar menuju kondisi yang lebih baik. Dalam konteks kepemimpinan, gaya kepemimpinan transformasional menunjukkan kemampuan seorang pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi, serta membentuk nilai-nilai dan perilaku pengikutnya. Dengan demikian, mereka dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama dengan lebih efektif. Menurut Yukl dalam (Gaya et al., 2020) Kepemimpinan transformasional mengacu pada situasi di mana para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan penghormatan terhadap seorang pemimpin.

Menurut Wibowo dalam (Mendrofa, Ndraha, & Telaumbanua, 2022) kepemimpinan transformasional adalah perspektif kepemimpinan yang menjelaskan bagaimana pemimpin mengubah tim atau organisasi dengan menciptakan, mengomunikasikan, dan membuat model visi untuk organisasi atau unit kerja dan memberi inspirasi pekerja untuk berusaha mencapai visi tersebut. kepemimpinan transformasional dianggap sebagai kepemimpinan modern karena memainkan peran penting untuk peningkatan organisasi. Anwar dalam (Mendrofa et al., 2022).

2.2 Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi

Menurut (Uka & Prendi, 2021) Motivasi merupakan unsur utama yang mempengaruhi modal manusia, yang merupakan aset utama suatu perusahaan. Konsep motivasi berakar dari kata motif, yang berhubungan dengan keinginan, hasrat, dan kebutuhan individu. Motivasi adalah sesuatu yang menyebabkan anda berjalan, membuat anda tetap berjalan, dan menentukan ke mana anda berusaha berjalan (Darmuki & Hariyadi dalam Erni Murniarti 2020). Motivasi adalah suatu proses psikologis yang mendorong individu untuk melakukan tindakan tertentu guna mencapai tujuan atau memenuhi kebutuhan mereka. Secara lebih mendalam, motivasi dapat dipahami sebagai dorongan, baik dari dalam diri sendiri maupun dari lingkungan sekitar, yang memengaruhi perilaku

seseorang. Menurut James O. Whittaker dalam Erni Murniarti (2020) menyatakan bahwa motivasi merupakan kondisi-kondisi atau keadaan yang mengaktifkan atau memberi dorongan kepada makhluk untuk bertindak laku mencapai tujuan yang ditimbulkan oleh motivasi tersebut.

2.2.2 Indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja menurut Hasibuan dalam (Nining, A., Jaenab, & Wulandari, 2023) ada 5 indikator motivasi yaitu: Kebutuhan Fisik, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Akan Penghargaan, dan Kebutuhan Aktualisasi Diri.

1. Kebutuhan Fisik

Merujuk pada kebutuhan dasar seperti makanan, tempat tinggal, dan kesehatan. Kebutuhan ini harus dipenuhi agar individu dapat berfungsi dengan baik.

2. Kebutuhan Rasa Aman

Berkaitan dengan keamanan fisik dan emosional. Individu perlu merasa aman dalam lingkungan mereka untuk dapat berfokus pada tujuan yang lebih tinggi.

3. Kebutuhan Sosial

Meliputi interaksi sosial, persahabatan, dan rasa memiliki. Keterhubungan dengan orang lain dapat meningkatkan motivasi individu.

4. Kebutuhan Penghargaan

Terkait dengan pengakuan dan penghargaan dari orang lain. Penghargaan dapat meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi untuk mencapai lebih banyak.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Merupakan dorongan untuk mencapai potensi penuh dan mengembangkan diri.

2.3 Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

2.3.1 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan suatu proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya, baik yang berkaitan dengan manusia, finansial, maupun material. Manajemen adalah strategi pemanfaatan tenaga dan pikiran orang lain untuk melaksanakan suatu aktivitas yang diarahkan pada pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (Nadia Wirdha Sutisna, 2022). Manajemen merupakan salah satu peran yang penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan melalui kebijakan dan strategi yang diterapkan. Dengan pendekatan yang mendukung, manajemen dapat meningkatkan keterlibatan karyawan terhadap tujuan organisasi.

2.3.2 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut (Undang Undang no. 1 1970 tentang keselamatan kerja, Republik Indonesia,) “kewajiban bagi perusahaan dan pekerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, serta mencegah terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja”. Implementasi K3 yang efektif tidak hanya mengurangi insiden kecelakaan dan penyakit akibat kerja, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Karyawan yang merasa aman cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, yang berimplikasi positif terhadap kesehatan mental dan fisik mereka.

2.3.3 Pengertian Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut (Undang- undang no 5 1996 tentang Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Republik Indonesia) “Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja merupakan sistem keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggungjawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumber daya yang di butuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengajian, dan pemeliharaan kebijakan K3 dalam rangka pengendalian resiko

yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif”.

Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah suatu pendekatan sistematis yang digunakan dalam organisasi untuk memastikan terciptanya lingkungan kerja yang aman, sehat, dan bebas dari risiko kecelakaan serta penyakit akibat kerja. Secara konseptual, implementasi manajemen K3 menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, sehingga dapat meminimalisasi risiko kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

2.3.4 Indikator Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Indikator keberhasilan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) merupakan suatu pendekatan analitis yang digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana sistem tersebut berkontribusi terhadap pencapaian tujuan keselamatan dan kesehatan kerja dalam suatu organisasi. Indikator keberhasilan SMK3 tidak hanya mencerminkan kinerja sistem, tetapi juga memberikan wawasan yang mendalam mengenai perbaikan berkelanjutan dalam praktik keselamatan dan kesehatan kerja di lingkungan organisasi.

Menurut (Busyairi, et al. dalam Wahyuningsih, 2023) menjelaskan tentang indikator-indikator Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, antara lain:

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya.

2. Alat Pelindung Diri (APD)

Alat pelindung diri adalah suatu alat yang diperlukan untuk melindungi seseorang dari potensi bahaya fisik maupun Kesehatan yang tidak dapat dihilangkan melalui pengendalian teknik (*engineering control*) maupun pengendalian administrative (*administrative control*).

3. Cara Kerja

Cara kerja adalah cara yang dilakukan dalam melakukan aktifitas kerja yang diatur secara tertulis dari proses awal sampai dengan proses akhir suatu pekerjaan, dan berlaku sama pada setiap karyawan dalam melakukan satu bidang pekerjaan tertentu yang sama.

4. Kesehatan

Kesehatan adalah keadaan sejahtera dari badan, jiwa, dan sosial yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara sosial dan ekonomis (Undang- Undang No.23 Tahun 1992).

5. Istirahat

Istirahat, berarti berhenti sebentar untuk melepaskan lelah, bersantai untuk menyegarkan diri atau melepaskan diri dari segala hal yang membosankan, menyulitkan bahkan menjengkelkan (Hidayat dalam Sri Waningsih 2023).

6. Ergonomi

Ergonomi adalah suatu ilmu terapan yang menjelaskan mengenai interaksi antara manusia dengan tempat kerjanya. Ergonomi antara lain memeriksa kemampuan fisik para pekerja, lingkungan tempat kerja, dan tugas yang dilengkapi dan mengaplikasikan informasi tersebut dengan menggunakan desain model alat, perlengkapan, metode-metode kerja yang diperlukan tugas menyeluruh secara aman (Etchison dalam Sri Waningsih 2023).

2.4 Kepemimpinan Transformasional

2.4.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu proses memengaruhi dan mengarahkan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif. Menurut (Bormasa, 2022, p. 73) kepemimpinan adalah proses kegiatan seseorang dalam memimpin, membimbing mempengaruhi, atau mengontrol pikiran, perasaan, atau tingkah laku orang lain dalam mencapai sesuatu tujuan tertentu. Kepemimpinan merupakan komponen penting dan strategis dalam fungsi manajemen, sebab peran kepemimpinan mampu memberdayakan,

menggerakkan, serta mengarahkan sumber daya secara efektif dan efisien menuju pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. (Reynaldi Firstyananda Eppata, Sumarzen Marzuki, Meyti Hanna Ester Kalangi et.al 2024)

2.4.2 Pengertian Transformasional

Transformasional merupakan istilah yang menggambarkan proses perubahan yang signifikan dan mendasar menuju kondisi yang lebih baik. Menurut (Yukl dalam Widodo, 2020) Kepemimpinan transformasional mengacu pada situasi di mana para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan penghormatan terhadap seorang pemimpin. Pemimpin transformasional tidak hanya berperan sebagai atasan, tetapi juga sebagai motivator dan panutan yang mampu mengarahkan perubahan positif melalui visi yang kuat, komunikasi yang efektif, serta perhatian terhadap kebutuhan personal bawahan.

2.4.3 Indikator Kepemimpinan Transformasional

Menurut (Kristiawan et al., dalam Sukraeni, Suryani, & Mustika, 2021) Menyatakan indikator kepemimpinan transformasional adalah:

1. Kharisma

Mengarah pada perilaku kepemimpinan transformasional yang mana pengikut berusaha keras melebihi apa yang dibayangkan.

2. Motivasi Inspiratif

Motivasi Inspiratif adalah dimana pemimpin menggunakan berbagai simbol untuk memfokuskan usaha atau tindakan dan mengekspresikan tujuan dengan cara sederhana.

3. Stimulasi Intelektual

Stimulasi Intelektual Adalah Upaya memberikan dukungan kepada pengikut untuk lebih inovatif dan kreatif Dimana pemimpin mendorong pengikut untuk menanyakan asumsi dan memunculkan ide baru.

4. Perhatian Individu

Perhatian Individu adalah kepemimpinan transformasional yang memberikan perhatian khusus pada kebutuhan setiap individu untuk berprestasi dan berkembang, dengan jalan sebagai pelatih, penasehat, guru fasilitator, orang terpercaya dan konselor.

2.5 Kinerja Karyawan

2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Kinerja adalah prestasi yang dapat dicapai, prestasi yang terlihat dan kemampuan kerja. Dalam konteks organisasi, kinerja karyawan yang tinggi tidak hanya berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan, tetapi juga berperan dalam menciptakan budaya kerja yang positif dan meningkatkan kepuasan serta retensi karyawan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan, karena secara langsung mempengaruhi produktivitas, efisiensi, dan daya saing organisasi di pasar. Kinerja karyawan bukan hanya sekedar informasi dalam melakukan promosi atau penetapan gaji bagi suatu perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan agar dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana dalam memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari (Kalangi, 2023).

Kinerja karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat (Sari, Zamzam, & Syamsudin, 2020). Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan sumber daya manusia, termasuk pelatihan, motivasi, dan penerapan sistem manajemen yang efektif, sangat penting untuk mendorong kinerja karyawan yang berkelanjutan dan, pada gilirannya, mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan.

Kinerja karyawan memiliki hubungan dengan motivasi dan manajemen keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) motivasi berfungsi sebagai pendorong internal yang memengaruhi tingkat keterlibatan dan dedikasi karyawan dalam melaksanakan tugas mereka. Di sisi lain manajemen k3 berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, yang secara langsung memengaruhi kinerja karyawan.

2.5.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Dahlia & Fadli, 2022) ada beberapa indikator yang di perlukan dalam penilaian kinerja karyawan antara lain:

1. Kehadiran

Seorang karyawan dalam bekerja disuatu perusahaan atau organisasi dituntut dalam hal kehadiran yang telah ditentukan oleh perusahaan tersebut, hal ini menjadi patokan utama dalam melihat potensi kinerja para bawahannya. Bila kehadirannya kurang baik maka dipastikan kinerja karyawannya kurang baik.

2. Partisipasi Kerja

Partisipasi yang diberikan dalam bentuk kinerja untuk pelaksanaan usaha-usaha yang dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan.

3. Keefektifan

Merupakan seorang karyawan atau bawahan harus mempunyai keefektifan dalam bekerja, karena hal tersebut dapat memajukan perusahaan atau organisasi yang mereka tempati dalam bekerja.

4. Ketelitian

Seorang karyawan harus teliti dalam bekerja, karena ketelitianlah yang menjadikan perusahaan atau organisasi menjadi maju atau besar, karena kinerjanya melakukan pekerjaan dengan hati-hati dan maksimal dalam proses operasional dalam perusahaan, dengan tujuan agar perusahaan tersebut mendapatkan keuntungan sesuai yang diharapkan.

5. Kepuasan Kerja

Sangat berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antar pimpinan dengan karyawan, maka kepuasan kerja itu dapat terlaksana. Bila para karyawannya merasa puas dalam bekerja disuatu organisasi atau perusahaan maka sudah dipastikan hasil yang didapat perusahaan sesuai yang diharapkan.

2.6 Hubungan Antar Variabel

2.6.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kepemimpinan Transformasional

Menurut (Wen, 2022) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja Pejabat Struktural Dinas Pendidikan Kabupaten MAPPI menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari variabel kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja. Kemudian didukung juga dengan penelitian (“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Organisasi,” 2023) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi kerja dan Kinerja Karyawan menyatakan bahwa kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2.6.2 Pengaruh Manajemen K3 Terhadap Kepemimpinan Transformasional

Dalam penelitian ini, peneliti tidak menemukan studi terdahulu yang secara khusus membahas hubungan antara manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan kepemimpinan transformasional. Minimnya literatur yang membahas secara mendalam mengenai pengaruh manajemen K3 terhadap gaya kepemimpinan transformasional menunjukkan adanya kesenjangan penelitian dalam bidang tersebut.

Oleh karena itu penelitian ini merupakan sebuah kebaruan bagi peneliti karena berupaya menganalisis keterkaitan antara praktik manajemen K3 dengan kepemimpinan transformasional. Hal ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis maupun praktis dalam pengembangan ilmu manajemen, khususnya pada aspek kepemimpinan dan penerapan sistem K3 dalam organisasi.

2.6.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Dahlia & Fadli, 2022) yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT FYC Megasolusi di Tangerang Selatan menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian didukung juga dengan penelitian (Nurhalizah & Oktiani, 2024) yang berjudul Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Samugra Artajaya.

2.6.4 Pengaruh Manajemen K3 Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut penelitian (Muliati & Budi, 2021) yang berjudul Pengaruh Manajemen Waktu, Keselamatan Kerja, dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PLN area Cikokol Divisi Konstruksi menyatakan bahwa keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian didukung juga dengan penelitian (Wulandari, Sri Suwarsi, & Indra Fajar Alamsyah, 2023) yang berjudul Pengaruh Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Konstruksi di PT. Putra Saluyu menyatakan bahwa manajemen K3 berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2.6.5 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut penelitian (Mukaffi & Anam, 2020) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian didukung juga dengan penelitian (Irmayanthi & Surya, 2020) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Quality of Work life dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2.6.6 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan Transformasional

Menurut (Dahlia & Fadli, 2022) yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT FYC Megasolusi di Tangerang Selatan menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian didukung juga dengan penelitian (Nurhalizah & Oktiani, 2024) yang berjudul Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Samugra Artajaya.

Dalam penelitian ini, peneliti tidak menemukan studi terdahulu yang secara khusus membahas kepemimpinan transformasional sebagai variabel mediasi. Minimnya literatur yang membahas secara mendalam mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepemimpinan transformasional menunjukkan adanya kesenjangan penelitian dalam bidang tersebut.

Oleh karena itu penelitian ini adalah sebuah kebaruan bagi peneliti, karena berupaya menganalisis keterkaitan antara motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepemimpinan transformasional. Hal ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis maupun praktis dalam pengembangan ilmu manajemen, khususnya pada aspek motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepemimpinan transformasional dalam organisasi.

2.6.7 Pengaruh Manajemen K3 Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan Transformasional

Menurut (Muliati & Budi, 2021) yang berjudul Pengaruh Manajemen Waktu, Keselamatan Kerja, dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PLN area Cikokol Divisi Konstruksi menyatakan bahwa keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian didukung juga dengan penelitian (Wulandari et al., 2023) yang berjudul Pengaruh Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Konstruksi di PT. Putra Saluyu menyatakan bahwa manajemen K3 berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Dalam penelitian ini, peneliti tidak menemukan studi terdahulu yang secara khusus membahas kepemimpinan transformasional sebagai variabel mediasi. Minimnya literatur yang membahas secara mendalam mengenai pengaruh manajemen k3 terhadap kinerja karyawan melalui kepemimpinan transformasional menunjukkan adanya kesenjangan penelitian dalam bidang tersebut.

Oleh karena itu penelitian ini adalah sebuah kebaruan bagi peneliti, karena berupaya mengungkap dan menganalisis keterkaitan antara manajemen k3 terhadap kinerja karyawan melalui kepemimpinan transformasional. Hal ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis maupun praktis dalam pengembangan ilmu manajemen, khususnya pada aspek manajemen k3 terhadap kinerja karyawan melalui kepemimpinan transformasional dalam organisasi.

2.7 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel yang digunakan	Hasil Penelitian
1.	Wulandari, (2023).	Pengaruh Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Konstruksi di Pt. Putra Saluyu	Manajemen keselamatan dan Kesehatan kerja (X1), Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT Putra Seluyu memperoleh penilaian baik dari perspektif karyawan, yang terindikasi melalui dimensi kebijakan K3, perencanaan, dan evaluasi. Selain itu, kinerja karyawan dalam perusahaan ini juga berada dalam kategori tinggi, dengan indikator yang

NO	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel yang digunakan	Hasil Penelitian
				mencakup kualitas kerja, kuantitas kerja, dan tanggung jawab menunjukkan hasil yang positif.
2.	Lisdewi Muliati & Agung Budi, (2021).	Pengaruh Manajemen Waktu, Keselamatan Kerja, dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Area Cikokol Divisi Konstruksi	Manajemen Waktu (X1), Keselamatan Kerja (X2), Kesehatan Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Berdasarkan Penelitian tersebut menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan Kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Siti Nurhalizah & Nurvi	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap	Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Berdasarkan penelitian tersebut menunjukkan

NO	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel yang digunakan	Hasil Penelitian
	Oktaviani, (2024).	Kinerja Karyawan		bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
4.	Kevin Wijaya et al, (2021).	Pengaruh Penerapan Manajemen K3 Terhadap Kinerja Karyawan dengan Peran Moderasi Gaya Kepemimpinan Transaksional pada Proyek Konstruksi di Surabaya	Manajemen K3 (X1), Kinerja Karyawan (Y), Gaya Kepemimpinan Transaksional (Z)	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa manajemen K3 berpengaruh pada Kinerja Karyawan melalui Gaya Kepemimpinan Transaksional sebagai variable Moderasi.
5.	Muhammad Malik Fajar & Arief Rijaluddin, (2022).	Pengaruh Kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan	Kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1), Kinerja Karyawan (Y)	Komitmen Top Manajemen, Peraturan dan Prosedur K3, Komunikasi Pekerja, Kompetensi Pekerja, Lingkungan Kerja,

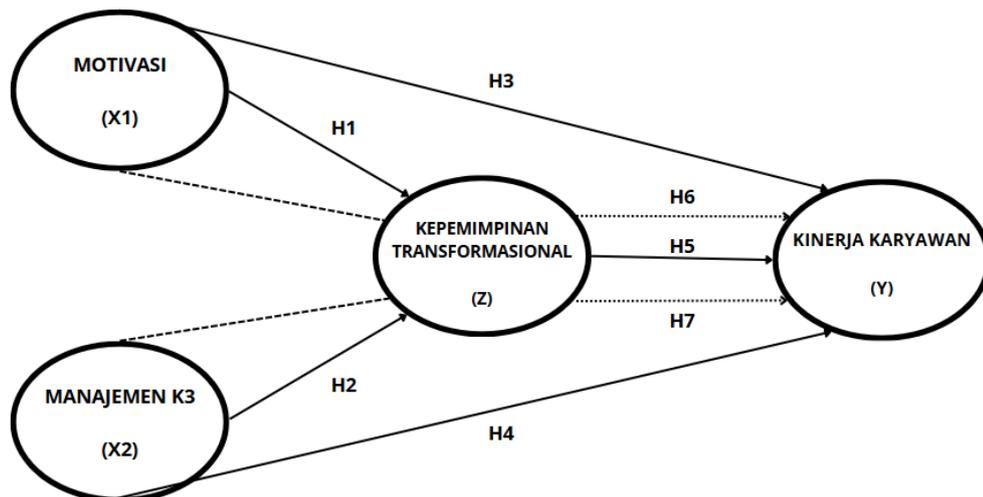
NO	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel yang digunakan	Hasil Penelitian
				Keterlibatan Pekerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
6.	Djoko Setyo Widodo, Andri Yandi, (2022).	Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi.	Kompetensi (X1), Kompensasi (X2), Motivasi (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
7.	Ni Putu Pratiwi Irmayanti, Ida Bagus Ketut Surya, (2020).	Pengaruh Budaya Organisasi, <i>Quality of Work Life</i> dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan	Budaya Organisasi (X1), Quality of Work (X2), Kepemimpinan Transformasional (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Harum Indah

NO	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel yang digunakan	Hasil Penelitian
				Sari (HIS) <i>Tours and Travel</i> bali.
8.	Akbar Hidayat, (2021).	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening	Kompensasi (X1), Motivasi (X2), Kepuasan Kerja (Z), Kinerja Karyawan (Y)	Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9.	Meyti Hanna Ester Kalangi, (2022).	FAKTOR-FAKTOR KEPEMIMPINAN DAN ASPEK-ASPEK KARYAWAN YANG MEMPENGARUHI KINERJA DI PERUSAHAAN PDAM SURYA SEMBADA KOTA SURABAYA	Servant Leadership (X1), Komitmen Organisasi (X2), Disiplin Kerja (X3), Komunikasi (X4), Kemampuan (X5), Kinerja Karyawan (Y)	Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa Servant Leadership berpengaruh parsial yang bernilai positif terhadap kinerja karyawan.
10.	Reynaldi Firstyananda, Sumarzen Marzuki, Meyti	PENGARUH KEPEMIMPINAN, KETERSEDIAAN FASILITAS, DAN KOMPENSASI TERHADAP	Kepemimpinan (X1) Ketersediaan Fasilitas (X2), Kompensasi	Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan

NO	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel yang digunakan	Hasil Penelitian
	Hanna Ester Kalangi, Soedarmanto (2024).	KINERJA KARYAWAN DI TERMINAL TELUK LAMONG SURABAYA PT	(X3) Kinerja Karyawan (Y)	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di hotel Samabe Bali Suite and Villas Nusa Dua, Badung

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

2.8 Kerangka Berfikir



Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Keterangan: — : Hubungan langsung
 - - - : Hubungan tidak langsung

Hubungan langsung adalah pengaruh yang terjadi antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat secara langsung, tanpa melalui variabel lain. Sebaliknya, hubungan tidak langsung terjadi ketika pengaruh bebas terhadap variabel terikat berhubungan melalui satu atau lebih variabel perantara yang disebut sebagai variabel mediasi. Dalam hubungan tidak langsung, variabel mediasi menjatani pengaruh tersebut sehingga efeknya tidak terlihat secara langsung.

2.9 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan berdasarkan hasil observasi di lapangan serta tinjauan Pustaka yang telah dilakukan sebelumnya:

1. H1 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepemimpinan Transformasional pada PT Terminal Petikemas Surabaya.
2. H2 : Manajemen K3 berpengaruh signifikan terhadap Kepemimpinan Transformasional PT Terminal Petikemas Surabaya.
3. H3 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Terminal Petikemas Surabaya.
4. H4 : Manajemen K3 berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Terminal Petikemas Surabaya.
5. H5 : Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Terminal Petikemas Surabaya.
6. H6 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepemimpinan Transformasional PT Terminal Petikemas Surabaya.
7. H7 : Manajemen K3 berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepemimpinan Transformasional PT Terminal Petikemas Surabaya.