

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa referensi studi sebelumnya yang dijadikan acuan dalam pengerjaan skripsi ditunjukkan dalam tabel 2.1 sebagai berikut :

NO	PENELITI	JUDUL PENELITIAN	STUDI PENELITIAN	PERSAMAAN & PERBEDAAN
1	Andi Adam Saputra, Manajemen, Uin Alauddin Makassar. 2017.	Pengaruh Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja K3 Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Pln (Persero) Cabang Pinrang	Tujuan Penelitian : Untuk mengetahui Apakah program Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN	Persamaan : pengumpulan data dengan observasi dan kuesioner Perbedaan : penelitian terdahulu menggunakan metode analisis regresi, sedangkan penelitian ini

		<p>(Persero) Cabang Pinrang, serta sejauh mana program kesehatan dan keselamatan kerja mempengaruhi tingkat produktivitas pekerja PT. PLN (Persero) Cabang Pinrang.</p> <p>Metode Penelitian :</p> <p>Teknik kuantitatif meliputi observasi, pengumpulan informasi primer dan sekunder, dan pengiriman kuesioner kepada staf tetap di PT. PLN (Persero) Cabang Pinrang.</p>	<p>menggunakan metode regresi linier berganda.</p>
--	--	--	--

			Jumlah total peserta (orang yang disurvei) pada kajian mempunyai 85 orang. Analisis data menggunakan analisis regresi.	
2	Muhammad Fahmi Anwar. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. 2018.	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja pada PT. Maju Jaya Gas Ponorogo	<p>Tujuan Penelitian :</p> <p>Untuk menguji dan menganalisis pengaruh langsung maupun tidak langsung pada prestasi kerja, Untuk menguji dan menganalisis pengaruh langsung maupun tidak langsung keselamatan serta kesejahteraan pekerja</p> <p>Metode Penelitian :</p>	<p>Persamaan : pengumpulan data salah satunya menggunakan kuesioner</p> <p>Perbedaan : penelitian terdahulu menggunakan metode analisis regresi yaitu satu variabel dependen, dua variabel independen dan satu variabel intervening, sedangkan penelitian</p>

			<p>Konsep pengumpulan data dengan kuesioner, interview serta dokumentasi. Pentuan jumlah sampe dengan metode sensus.</p> <p>Metode analisis menggunakan analisis regresi. Analisis regresi dibantu oleh program <i>Path Anaysis</i>.</p>	<p>ini menggunakan metode regresi linier berganda.</p>
3	<p>Oktarina Zuleha, Manajemen Universitas Palembang. 2021.</p>	<p>Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Proyek Kontruksi</p>	<p>Tujuan Penelitian : Mengetahui faktor - faktor tersebut berimbas secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan Proyek Kontruksi PT.</p>	<p>Persamaan : pengumpulan data menggunakan kuesioner</p> <p>Perbedaan : penelitian terdahulu menggunakan metode <i>random sampling</i>, tujuannya untuk</p>

		<p>Pada PT. Surya Nusa Silampari Palembang</p>	<p>Surya Nusa Silampari Palembang dan Untuk Tentukan variabel (Keselamatan dan Kesehatan) mana yang memiliki pengaruh terbesar pada PT. efektivitas Surya Nusa Silampari Palembang.</p> <p>Metode Penelitian :</p> <p>Memanfaatkan cara probabilitas dengan random sampling (Pendekatan sampling yang tepat dimana setiap orang mempunyai tempo sebagai informan sampel</p>	<p>mengetahui variabel yg paling dominan, sedangkan penelitian ini metode <i>Sampling Purposive</i>.</p>
--	--	--	--	--

			(simple random sample method). Data dikumpulkan melalui kuesioner.	
4	Sixkli Peldianto, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta. 2019.	Pengaruh keselamatan serta kesejahteraan kemampuan pekerja Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Surakarta (Toya Wening)	Tujuan Penelitian : Memahami Keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja di perusahaan umum daerah air minum kota Surakarta, Untuk mengetahui berimbanya dalam kinerja di perusahaan umum daerah air minum kota surakarta. Metode Penelitian : Sebagai dokumen studi, observasi memakai analitik	Persamaan : pengumpulan data menggunakan kuesioner, menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Perbedaan : penelitian terdahulu menggunakan metode <i>random sampling</i> , sedangkan penelitian ini metode <i>Sampling Purposive</i> .

			<p>kuantitatif. Efek variabel ditentukan pada studi. Menggunakan sampel secara acak (<i>random sampling</i>). Memanfaatkan kuisisioner serta konsep analisis regresi linier berganda.</p>	
5	<p>Erni Kurniawati, Teknik Sipil Universitas Atma Jaya Yogyakarta. 2018.</p>	<p>Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Proyek Konstruksi Di Kota Bandung</p>	<p>Tujuan Penelitian : Untuk mengetahui pelaksanaan program K3 dan kendala dalam menerapkannya pada proyek konstruksi di Kota Bandung.</p> <p>Metode Penelitian :</p>	<p>Persamaan : pengumpulan data menggunakan kuesioner Perbedaan : penelitian terdahulu ini hasil kuesioner dianalisis kemudian dibuat kesimpulan, sedangkan penelitian ini masih akan dilakukan beberapa uji.</p>

			<p>Mendistribusikan kuesioner pada personel proyek bangunan tertentu. Reaksi survei kemudian dikaji dan ditentukan hambatan-hambatan dalam pelaksanaan program K3.</p>	
--	--	--	--	--

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu



2.2 Dasar Analisa Perhitungan

Dasar analisa perhitungan dalam studu ialah memanfaatkan analisis regresi linier berganda, tedapat beberapa persamaan metode tersebut yaitu persamaan perhitungan pengambilan sampel, persamaan uji instrumen dari uji validitas guna uji reliabilitas. Kemudian beberapa persamaan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolineritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi. Uji hipotesis menggunakan persamaan uji parsial (Uji T), uji simultan (Uji F) dan uji koefisien determinasi (R^2).

2.2.1 Persamaan Pengambilan Sampel

Digunakan persamaan menurut (Margono, 2004) yaitu seperti pada persamaan (1) sebagai berikut :

$$n \geq \left(\frac{Z_{\alpha/2}}{b} \right)^2 \cdot p \cdot q \dots\dots\dots (1)$$

Penjelasan :

n = Ukuran Sampel

p = Proporsi penduduk adalah persentase yang termasuk dalam kategori awal

$$= \frac{20}{40} \times 100\% = 0,5$$

q = Proporsi sisa di dalam populasi ($1 - q$)
 $= 1 - 0,5 = 0,5$

$Z_{\alpha/2}$ = 1,96 (Besarnya harga Z untuk α tertentu (95% atau 99%)

b = (5% = 0,5) memilih sampel, prediksi persentase tampaknya cenderung menghasilkan kesalahan.

Maka,

$$n \geq \left(\frac{1,96}{0,05} \right) \cdot 0,5 \cdot 0,5 = 9,80 \sim 10 \text{ responden}$$

$$n \geq 10 \text{ responded}$$

2.2.2 Persamaan Uji Validitas

Data yang diperlukan dalam persamaan yaitu seperti pada persamaan (2) sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \dots\dots\dots(2)$$

Keterangan :

X = Poin keseluruhan dari semua hal yang diterima oleh objek

Y = Skor agregat berasal dari semua hal

$\sum X$ = Total skor dalam distribusi X

$\sum Y$ = Total skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$ = Total kuadrat dalam skor distribusi X

$\sum Y^2$ = Total kuadrat dalam skor distribusi Y

N = Total informan

2.2.3 Persamaan Uji Reliabilitas

Digunakan persamaan berdasarkan Alpha Cronbach's yaitu seperti pada persamaan (3) ialah :

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

.....(3)

Keterangan:

r_i = Koefisien reliabilitas Alpha Cronbach

K = Jumlah item pertanyaan yang diuji

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian skor item

σ_t^2 = Varian total skor – skor test

Adapun dasar pengambilan keputusan yaitu :

- a. Apabila skor Alpha Cronbach's > 0,60 maka Kuesioner diidentifikasi reliabel atau konsisten.
- b. Apabila skor Alpha Cronbach's < 0,60 maka Kuesioner diidentifikasi tidak reliabel atau tidak konsisten.

2.2.4 Persamaan Uji Normalitas

Digunakan persamaan uji normalitas Kolmogorov Smirnov yaitu seperti pada persamaan (4) ialah :

$$X^2 = \sum \frac{(O_i - E_i)}{E_i}$$

.....(4)

Keterangan :

X^2 = Nilai X^2

O_i = Nilai Observasi

E_i = Pengembalian yang dihitung, area tabel reguler dari rentang yang ditentukan dikalikan dengan N (frekuensi total) ($P_i \times N$)

N = Banyaknya angka pada data (total frekuensi)

Dalam penelitian ini kriteria $\alpha = 0.05$ sebagai berikut:

- a. Residual berdistribusi normal apabila nilai signifikan lebih dari α .
- b. Residual tidak berdistribusi normal apabila nilai signifikan kurang dari α

2.2.5 Persamaan Uji Multikolinearitas

Digunakan persamaan uji multikolinearitas dengan TOL (*Tolerance*) dan VIF (*Variance Inflation Facto*) adalah yaitu seperti pada persamaan (5) dan persamaan (6) sebagai berikut :

$$VIF = \frac{1}{1-R_i^2} \dots\dots\dots(5)$$

$$TOL = \frac{1}{VIF} \dots\dots\dots(6)$$

Keterangan :

VIF = Faktor Inflasi Ragam

R_i^2 = Koefisien determinasi dari regresi variabel bebas ke-i

TOL = Toleransi

Dengan demikian dapat diidentifikasi gejala multikolinearitas dengan melihat besarnya TOL dan VIF, antara lain:

- a. Jika VIF lebih dari 10 dan TOL kurang dari 0,1 timbulah multikolinearitas.
- b. Jik VIF kurang dari 10 dan TOL kurang dari 0,1 belum timbul multikolinearitas.

2.2.6 Persamaan Uji Autokorelasi

Digunakan persamaan uji autokorelasi Durbin Waston yaitu seperti pada persamaan (7) sebagai berikut :

$$DW = \frac{\sum (e_t - e_{t-1})^2}{\sum e_t^2} \dots\dots\dots(7)$$

Keterangan :

DW = Nilai *Durbin Waston Test*

e_{t-1} = Nilai residual satu periode sebelumnya

e = Nilai residual

Adapun dasar pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi (Ghozali,2013) yaitu pada tabel 2.2 sebagai berikut :

Tabel 2. 2 Dasar Pengambilan Keputusan Autokorelasi

Hipotesis Nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < d_L$
Tidak ada autokorelasi positif	No decision	$d_L \leq d \leq d_u$
Tidak ada autokorelasi negatif	Tolak	$4 - d_L < d < 4$
Tidak ada autokorelasi negatif	No decision	$4 - d_u \leq d \leq 4 - d_L$
Tidak ada autokorelasi positif dan negatif	Tidak ditolak	$d_u < d < 4 - d_u$

Keterangan :

$d_u = \text{Durbin Waston Upper}$

$d_L = \text{Durbin Waston Lower}$

2.2.7 Persamaan Uji Parsial (Uji T)

Digunakan persamaan uji t menurut Sugiyono (2014) yaitu seperti pada persamaan (8) sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-3}}{\sqrt{1-r^2}} \dots\dots\dots(8)$$

Keterangan :

t = Nilai t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel

n = Jumlah sampel

r = Koefisien korelasi parsial

Adapun kriteria yang digunakan sebagai dasar perbandingan memakai tingkat kesalahan 0,05. ialah:

- a. Ho ditolak jika nilai t hitung > t tabel
- b. Ho diterima jika nilai t hitung < t tabel

Jika Ho diterima, bisa disimpulkan apabila dampaknya tidak relevan, namun jika Ho ditolak, dapat dikatakan bahwa dampaknya relevan.

2.2.8 Persamaan Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan Sugiyono (2014), pengujian hipotesis dapat persamaan korelasi ganda yang substansial, seperti persamaan (9) di bawah ini:

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)} \dots\dots\dots(9)$$

Keterangan :

F_{hit} = Koefisien determinasi

K = Total variabel independen

n = Total anggota data atau kasus

Kriteria uji t ditentukan sebagai berikut dengan taraf signifikan α 0,05

($\alpha=5\%$):

- a. Jika tingkat Sig.F < 5% lalu konsep studi diindikasikan layak artinya, variabel independen berimbas variabel dependen.
- b. Jika tingkat Sig.F > 5%, lalu konsep studi diindikasikan tidak layak artinya, variabel independen tidak berimbas variabel dependen.

2.2.9 Persamaan Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Digunakan persamaan yaitu seperti pada persamaan (10) ialah :

$$R^2 = \frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2.(ryx_1).(ryx_2).(rx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)^2} \dots\dots\dots(10)$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien Determinasi

ryx_1 = Korelasi sederhana antara X1 dengan Y

ryx_2 = Korelasi sederhana antara X2 dengan Y

rx_1x_2 = Korelasi sederhana antara X1 dengan X2

2.2.10 Persamaan Regresi Linier Berganda

Digunakan persamaan yaitu seperti pada persamaan (11) sebagai berikut :

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n \dots\dots\dots(11)$$

Keterangan :

Y' = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X = Variabel independen

a = Konstanta

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

2.3 Keselamatan dan kesehatan kerja (K3)

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ialah upaya sebagai memantapkan keadaan nyaman serta aman bagi pekerja (Suma'mur, 2001). Kesehatan dan keselamatan di tempat kerja (K3), ialah situasi menyebabkan kesejahteraan serta keamanan pegawai (termasuk karyawan kontrak dan subkontraktor), pengunjung, sehingga setiap orang di tempat kerja (Ramli, 2013). keselamatan serta kesejahteraan ialah pemikiran sebagai menjamin kejujuran dan kesempurnaan tenaga kerja pada khususnya, pekerjaan dan lingkungannya menuju masyarakat yang adil dan berhasil (Mutiara, 2012).

2.3.1 Tujuan Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Kecelakaan pekerja bisa timbul di keadaan membahayakan keselamatan pekerja. Fungsi penerapan keselamatan serta kesejahteraan dalam ketentuannya menemukan hal-hal memungkinkan terjadinya kecelakaan. Peran ini dipakai dengan dua cara: menentukan sebab dan akibat bencana dan menentukan apakah ada pengendalian dilakukan secara cermat atau tidak. Tujuan dari bagian itu berdasar (Mangkunegara, 2002) adalah sebagai berikut :

- a. Mendapatkan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) baik pada setiap pegawai secara sosial, fisik dan psikologis.
- b. Keseluruhan skor terjamin kesejahteraan.
- c. Ada komitmen bahwa kesehatan fisik pekerja akan dipertahankan dan ditingkatkan.
- d. Meningkatkan kegairahan, keserasian, serta informan bekerja.
- e. Tiap informan aman, nyaman serta terjaga bekerja.

2.4 Keselamatan kerja

Berdasarkan (Suma'mur, 2001), keselamatan kerja ialah urutan tindakan membangun tempat kerja yang aman dan tenang di perusahaan berkaitan. Pelatihan keselamatan ialah konsep mencegah kecelakaan kerja, cedera, dan kematian. Demikian pula menurut (Wayne, 2008), keselamatan ialah pencegahan pekerja dari bahaya pekerjaan.

Keselamatan kerja ialah usaha menurunkan tingkat kecelakaan tak terduga saat bekerja di lingkungan bisnis. Keselamatan kerja diciptakan oleh, untuk, dan untuk setiap pekerja, serta individu lain dan masyarakat secara keseluruhan, dengan sasaran:

- a. Meningkatkan produktivitas dan hasil nasional melalui perlindungan hak pekerja atas keselamatan saat melakukan pekerjaan mereka.
- b. Menanggung keselamatan orang lain dalam pekerjaan.
- c. Aset manufaktur disimpan dalam kondisi baik dan digunakan dengan aman dan efektif.

Pelatihan keselamatan sangat penting dan harus diselesaikan oleh setiap organisasi, sesuai dengan banyak alasan yang disebutkan di atas, karena

keselamatan kerja yang tepat dapat meningkatkan hasil dan efisiensi proyek bangunan.

2.4.1 Faktor keselamatan kerja

Berdasarkan (Manulang, 2001), aspek keselamatan kerja meliputi:

a. Faktor manusia

Jika pekerja kelangkaan kemampuan atau pengetahuan menyeluruh pekerjaan berkaitan konstruksi di lapangan, timbulah risiko kecelakaan.

b. Faktor peralatan

Jika mesin atau alat digunakan tidak di benahi dengan tahapan maka dapat menimbulkan risiko kecelakaan.

c. Faktor bahaya atau sumber bahaya

1. Perbuatan bahaya

Layaknya metode kecelakaan timbul sebagai akibat dari pekerjaan yang salah, kelelahan, kemalasan, atau sikap kerja yang buruk.

2. Kondisi atau keadaan bahaya

Kondisi belum reda yang dimanfaatkan, lingkungan, metode pekerjaan, serta karakter staff bisa memunculkan risiko kecelakaan.

2.4.2 Indikator Keselamatan Kerja

Penanda keselamatan kerja berdasarkan (Moenir, 2009) ialah bisa diperhatikan di lingkungan tempat kerja:

a. Keselamatan pekerja serta penyediaan pakaian keselamatan yang sesuai (APD).

b. Penempatan benda atau bahan yang dapat diterima guna mencegahnya membahayakan individu di tempat kerja.

- c. Menyiapkan aktivitas penjangkauan kesiapsiagaan darurat.
- d. Ketersediaan berdasarkan peningkatan pemanfaatan untuk pencegahan, pertolongan, dan perlindungan sesuai dengan persyaratan K3.
- e. Kesibukan pengawasan kerja, selain penegakan denda atas pelanggaran aturan K3.

salah satu variabel yang mempengaruhi keselamatan kerja adalah kurangnya pengetahuan pekerja dalam menggunakan alat pelindung diri karena ketidaknyamanan dapat meningkatkan bahaya di tempat kerja.

Adapun menurut (Suma'mur, 2001) Indikator Keselamatan Kerja sebagai berikut:

- a. Pemberian pelatihan keamanan.

Dalam situasi ini, memberikan pendidikan keselamatan kepada anggota staf memerlukan instruksi tentang cara mengoperasikan peralatan kerja, konseling pencegahan kecelakaan, dan memberikan manual kepada setiap orang di departemen produksi.

- b. Pencahayaan.

Adanya pencahayaan yang baik berfungsi untuk membantu pencahayaan sehingga cahaya matahari dapat masuk ke dalam ruangan atau pada saat proses konstruksi didalam gedung dengan baik.

- c. Adanya alat pelindung diri (APD).

Penyediaan alat pelindung diri (APD) yang lengkap seperti sepatu safety, helm, rompi, sarung tangan, alat pemadam kebakaran dan masker.

d. Peraturan di tempat kerja.

Pantangan pekerja menghindari kecelakaan serta pemberian info tidak merokok, tanda pada mesin atau area bahaya.

e. Komunikasi dan dukungan.

Adanya iluminasi yang baik berfungsi untuk membantu iluminasi agar sinar matahari dapat masuk ke dalam area atau sepanjang fase pembangunan bangunan.

2.5 Kesehatan kerja

(Mangkunegara, 2004) mendefinisikan kesehatan kerja sebagai keadaan tempat kerja yang bebas dari masalah fisik atau mental yang dihasilkan oleh lingkungan.

Namun, Zaenal (2015) mendefinisikan kesehatan karyawan sebagai kondisi fisik, mental, dan sosial, bukan hanya adanya penyakit atau kelemahan saat melakukan pekerjaan. Promosi kesehatan adalah sumber harian bagi pekerja.

2.5.1 Faktor kesehatan kerja

Berdasarkan (Manulang, 2001), faktor kesehatan kerja meliputi:

- a. Faktor lingkungan, bermanifestasi sebagai kebisingan yang berlebihan, panas atau dingin yang berlebihan, pencahayaan yang tidak memadai, ventilasi yang tidak memadai, iradiasi, tekanan mekanis, tekanan udara yang tidak memadai, bau di tempat kerja, dan kelembapan..
- b. Faktor kimia, Dapat berbentuk gas/uap, cairan, debu berlebihan, partikel kristal, serta bentuk dan senyawa berbahaya lainnya.

- c. Faktor biologis, Dapat berupa mikroorganisme atau virus, jamur, cacing, serangga, tumbuhan, dan organisme lain yang saat ini berada di lingkungan kerja.
- d. Faktor psikologis, Ini bisa berupa kerja paksa atau kerja paksa yang tidak sesuai dengan bakat, lingkungan kerja belum sesuai, pikiran yang selalu sedih, terutama karena pendekatan bersamaan rekan kerja yang salah.

2.5.2 Indikator kesehatan kerja

Berdasarkan (Budiono, 2003), indikasi keselamatan kerja:

- a. Beban Kerja, dalam arti kewajiban tubuh, intelektual, dan sosial, sehingga upaya untuk menempatkan karyawan berdasarkan bakatnya diperhitungkan.
- b. Kapasitas Kerja, Hal ini sangat dipengaruhi oleh pengetahuan, bakat, kemampuan fisik, komposisi tubuh, pola makan, dan faktor lainnya.
- c. Aspek geologis, farmakologis, biologis, lingkungan, dan psikologis di tempat kerja.

Adapun berdasarkan (Rahayu, 2017) mempunyai tiga indikasi pada kesehatan kerja ialah:

1. Keadaan kawasan lokasi pekerja ialah:
 - a. Keadaan wujud, Penerangan, suhu atmosfer, sirkulasi kantor, kebisingan konstan, gelombang kejut, radiasi, dan tekanan adalah beberapa contohnya.

- b. Keadaan Jasmani, Keadaan diperhatikan pada konstruksi mesin/peralatan, sikap badan serta cara kerja dalam melaksanakan pekerjaan.
 - c. Keadaan khemis, keadaan yang diperhatikan melalui uap gas, debu, kabut, asap, awan, cairan, serta benda padat.
2. Mental psikologis. Keadaan berkaitan pekerjaan pada kelompok/teman selingkup; keterkaitan kerja dari bawahan ke pimpinan serta sebaliknya.
 3. Keadaan pekerja, ialah dialami pekerja saat pengerjaan aktivitas.
 4. Perlindungan pekerja, sumber daya guna meningkatkan kesejahteraan pekerja.

2.6 Motivasi Kerja

Menurut (Luthan, 2017). Motivasi kerja merupakan tahapan seseorang melaksanakan aktivitas sebab ketiadaan baik mental maupun fisik, dengan kata lain, ialah dukungan yang ditawarkan sebagai menggapai sasaran. Sedangkan menurut (Suwanto, 2015).

Dari pengertian diatas maka disimpulkan motivasi kerja ialah keadaan atau energi mendorong pekerja diarahkan sebagai memenuhi sasaran organisasi perusahaan, serta energi ini menimbulkan kegairahan atau semangat untuk bekerja.

2.6.1 Faktor Motivasi Kerja

Bahwa berdasarkan (Winardi, 2011), unsur yang menguasai motivasi kerja seorang pekerja dibagi dua kategori, internal dan eksternal:

- a. internal. internal meliputi persepsi diri, harga diri, prestasi, aspirasi, kebutuhan, kualitas individu, tingkat pendidikan, dan pengalaman sebelumnya.
- b. eksternal. Elemen terdapat lingkungan tempat kerja, manajer dan gaya manajemennya, tuntutan pertumbuhan organisasi, dan penguatan atasan.

2.6.2 Indikator Motivasi

Pengusaha yang mencapai tingkat motivasi staf yang sangat baik disertai sejumlah tahapan terkait efektivitas serta pertumbuhan keuangan.

Berdasarkan (Hafidz, 2019), faktor motivasi kerja meliputi:

- a. A. Kebutuhan akan motivasi untuk mencapai tujuan, yaitu keinginan untuk memiliki barang atau jasa yang bermutu tinggi, tidak dapat dipisahkan dengan mutu yang dihasilkan oleh pegawai yang telah ditetapkan oleh organisasi sebagai tolak ukur barang atau jasa yang akan diciptakan.
- b. Absensi, khususnya jumlah kehadiran pegawai, dapat ditentukan dengan melihat kebiasaan pekerja dalam melaksanakan tugas produksi setiap hari berdasarkan daftar hadir.
- c. Ketepatan waktu, melaksanakan tugasnya dengan tepat waktu, maka perusahaan bisa menggapai maksud produksinya.

2.7 Pekerja

Berdasarkan (Alan, 2014) Interpretasi pekerja ialah individu berusia 17 hingga 60 tahun yang dipekerjakan untuk menghasilkan uang sendiri. Sementara

itu, (Hamzah, 2014) menjelaskan pekerja sebagai mereka yang beroperasi di dalam maupun di luar hubungan kerja dengan peralatan utama yang digunakan dalam proses produksi, baik secara mental maupun fisik.

2.7.1 Peran Pekerja

Tenaga kerja ialah elemen penting dalam pengiriman proyek sebab mempunyai imbas besar terhadap biaya proyek serta tanggal penyelesaian. Harus diakui individu ialah sumber daya yang sulit diramalkan, oleh karena itu mengelola tenaga kerja membutuhkan lebih banyak waktu dan perhatian. Staf ditugaskan ke tim melaksanakan tugas :

- a. Tenaga kerja ahli, yaitu orang yang ditugaskan proyek aktif. Tenaga kerja semacam ini sangat penting dalam sistem kolaborasi dan kepemimpinan dengan karyawan lain untuk mencapai hasil kerja yang sangat baik.
- b. Tenaga Tukang, tenaga yang harus ahli dalam bidang keahliannya sesuai dengan keahlian dan prosedur kerja yang lugas.
- c. Tenaga Kasar, Mereka yang harus bekerja dalam situasi yang menuntut secara fisik untuk mengirimkan perbekalan, peralatan, dan banyak lainnya.