

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN

(Studi pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Suplai dan Distribusi Region V Terminal
Bahan Bakar Minyak Malang)

Rendi Wijayanto
Endang Siti Astuti
Hamidah Nayati Utami
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
rendiwijaya24@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to describe and analyze the effect on the motivation of work safety, occupational health on work motivation, job safety on employee performance, health on employee performance and work motivation on employee performance in PT. Pertamina (Persero) Supply and Distribution Region V Fuel Terminal Malang. Types of research used in this study is a quantitative and research methods are used methods of explanation (explanatory research). Samples taken as many as 62 employees by using saturation sampling technique. Analysis techniques used are descriptive statistics and inferential statistical analysis such as path analysis (path). The analysis showed that the influence between all significant variables. This means that the safety and health of PT. Pertamina (Persero) Supply and Distribution Region V Fuel Terminal Malang has done well and in accordance with the standards specified, the employees feel safe and comfortable in the work that will increase employee motivation, which in turn will also improve employee performance.

Keyword : *occupational safety and health, work motivation, employee performance*

1. PENDAHULUAN

Pada dasarnya kekuatan yang ada dalam suatu perusahaan terletak pada orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut. Apabila tenaga kerja diperlakukan secara tepat dan sesuai dengan harkat dan martabatnya, perusahaan akan mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Dari uraian tersebut jelas bahwa faktor sumber daya manusia memegang peranan yang paling penting dan utama dalam proses produksi, karena alat produksi tidak akan berjalan tanpa dukungan dan keberadaan sumber daya manusia.

Karyawan sebagai sumber daya manusia dari perusahaan merupakan faktor penentu keberhasilan dalam menjalankan visi dan misi dalam mencapai target

perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian lebih dari perusahaan. Salah satunya adalah dengan pemberian keselamatan dan kesehatan kerja kepada para karyawan. Pemberian keselamatan dan kesehatan kerja ini dikarenakan kegiatan perusahaan dalam proses produksi maupun aktivitasnya selalu disertai faktor-faktor yang mengandung resiko bahaya dengan terjadinya kecelakaan maupun penyakit akibat kerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karena dampaknya tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang benar-benar

menjaga keselamatan dan kesehatan karyawannya dengan membuat aturan tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang dilaksanakan oleh seluruh karyawan dan pimpinan perusahaan. Selain itu, dalam mewujudkan usaha-usaha meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, pemberian sarana dan fasilitas pendukung sangatlah diperlukan. Dengan memberikan perlindungan bagi para karyawan, karyawan dapat terhindar dari bahaya yang dapat ditimbulkan dari kegiatan operasional perusahaan. Keselamatan dan kesehatan kerja para karyawan secara langsung memberikan perasaan yang aman sehingga karyawan dapat bekerja tanpa adanya perasaan tertekan dengan kondisi atau keadaan di sekitarnya dan dapat meningkatkan motivasi kerja sehingga pada nantinya dapat menghasilkan kinerja yang diharapkan oleh perusahaan.

PT. Pertamina (Persero) Suplai dan Distribusi Region V Terminal Bahan Bakar Minyak Malang merupakan salah satu dari 8 jajaran Unit Pemasaran dan Niaga PT. Pertamina (Persero), perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) di Indonesia yang bergerak dalam sektor minyak dan gas bumi. Kegiatan operasional PT. Pertamina (Persero) Suplai dan Distribusi Region V Terminal Bahan Bakar Minyak Malang meliputi tiga aktifitas utama yaitu, aktifitas penerimaan dan penimbunan bahan bakar minyak serta aktifitas penyaluran bahan bakar minyak. Dalam setiap aktifitas yang dilakukan, para karyawan harus mengutamakan keselamatan kerja (*safety first*). Mengingat aktifitas yang dilakukan berhubungan dengan bahan bakar minyak yang beresiko tinggi, seperti kebakaran, pencemaran lingkungan sekitar, kecelakaan kerja dan gangguan kesehatan. Sehingga keselamatan dan kesehatan kerja karyawan sangatlah diutamakan, mengingat karyawan merupakan asset penting dalam perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh keselamatan kerja terhadap motivasi kerja, menjelaskan dan menganalisis pengaruh kesehatan kerja terhadap motivasi kerja, menjelaskan dan menganalisis pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan, menjelaskan dan menganalisis pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan, serta untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pertamina (Persero) Suplai dan Distribusi Region V Terminal Bahan Bakar Minyak Malang.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja menurut Sugeng dalam Lambrie (2010:235) diartikan sebagai “Bidang kegiatan yang ditujukan untuk mencegah semua jenis kecelakaan yang ada kaitannya dengan lingkungan dan situasi kerja.” Sedangkan menurut (Swasto, 2011:107) mengemukakan bahwa ”Keselamatan kerja menyangkut segenap proses perlindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan adanya bahaya yang timbul dalam lingkungan pekerjaan.”

Swasto (2011:108) juga mengemukakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja, sehingga berakibat terhadap kecelakaan kerja, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Kondisi tempat kerja yang tidak aman
 - a. *Layout* pabrik
Merupakan cara penyusunan mesin-mesin beserta perlengkapannya yang diperlukan untuk proses kegiatan.
 - b. Sistem penerangan
Sistem penerangan yang baik memungkinkan para karyawan dapat melihat obyek yang dikerjakan secara jelas, sehingga kemungkinan terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan dapat dihindari.

- c. Kondisi peralatan yang ada
Kondisi mesin dan peralatan yang tidak memenuhi persyaratan merupakan salah satu timbulnya kecelakaan.
- 2. Tindak perbuatan yang tidak memenuhi keselamatan
 - a. Kebiasaan keamanan peralatan
Manusia merupakan salah satu faktor penyebab timbulnya kecelakaan. Kebiasaan untuk mengamankan peralatan juga merupakan timbulnya kecelakaan. Kebiasaan pengamanan peralatan tercermin pada bagaimana peralatan, bahan-bahan dan benda-benda lain diamankan, peralatan tersedia secara memadai serta pemahaman terhadap metode pengerjaan yang baik.
 - b. Penggunaan pelindung diri
Cara pencegahan lain terhadap kemungkinan bahaya adalah perlindungan diri terhadap para karyawan pada waktu bekerja.
 - c. Penggunaan prosedur kerja
Prosedur kerja adalah tata cara mengerjakan sesuatu yang harus dipatuhi dalam pelaksanaan kegiatan. Dengan demikian pelaksanaan kegiatan dapat dilakukan secara baik berdasar prosedur kerja yang ada, sehingga dapat terhindar kemungkinan terjadinya kecelakaan.
- 3. Suasana kejiwaan karyawan
Para karyawan yang bekerja dibawah tekanan atau yang merasa bahwa pekerjaan mereka terancam atau tidak terjamin, akan mempunyai kemungkinan mengalami kecelakaan lebih besar daripada mereka yang tidak dalam keadaan tertekan.

2.2 Kesehatan Kerja

Menurut Meily (2010:72), "Kesehatan kerja adalah upaya mempertahankan dan meningkatkan derajat

kesehatan fisik, mental dan kesejahteraan sosial semua pekerja yang setinggi-tingginya." Mencegah gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan, melindungi pekerja dari faktor risiko pekerjaan yang merugikan kesehatan, penempatan pemeliharaan pekerja dalam lingkungan kerja disesuaikan dengan kapabilitas fisiologi, psikologinya, dan disimpulkan sebagai adaptasi pekerjaan kepada manusia dan setiap manusia kepada pekerjaannya. Sedangkan menurut Swasto (2011:110) mengemukakan bahwa "Kesehatan kerja menyangkut kesehatan fisik dan mental." Kesehatan mencakup seluruh aspek kehidupan manusia termasuk lingkungan kerja.

Swasto (2011:110) juga mengemukakan bahwa ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan kerja antara lain :

1. Kondisi Lingkungan Tempat Kerja

Kondisi ini meliputi :

a. Kondisi fisik

Berupa penerangan, suhu udara, ventilasi ruangan tempat kerja, tingkat kebisingan, getaran mekanis, radiasi dan tekanan udara.

b. Kondisi fisiologis

Kondisi ini dapat dilihat dari konstruksi mesin/peralatan, sikap badan dan cara kerja dalam melakukan pekerjaan, hal-hal yang dapat menimbulkan kelelahan fisik dan bahkan dapat mengakibatkan perubahan fisik tubuh karyawan.

c. Kondisi khemis

Kondisi yang dapat dilihat dan uap gas, debu, kabut, asap, awan, cairan dan benda padat.

2. Mental Psikologis

Kondisi ini meliputi hubungan kerja dalam kelompok/teman sekerja, hubungan kerja antara bawahan dengan atasan dan sebaliknya, suasana kerja, dan lain-lain.

2.3 Motivasi Kerja

Pada dasarnya manusia mau melakukan sesuatu karena adanya suatu dorongan baik dari dalam dirinya ataupun dari luar untuk memenuhi kebutuhannya. Peran karyawan yang memiliki motivasi tinggi dan didukung ketrampilan 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 ke arah tujuan.” Robbins (2003:214) menyatakan “Motivasi sebagai proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian tujuan.”

Sementara itu menurut Rivai (2004:455), “Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.” Menurut Ranupandojo dan Husnan (2002:197), “Motivasi kerja merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan.”

2.4 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Rivai (2004:309) mengatakan pengertian “Kinerja adalah merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan

oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan serta kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.” Sedangkan menurut Mangkunegara (2009:67) mengatakan pengertian “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Menurut Bernandi dan Russel (1993:383) ada enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu :

- 1) *Quality*
Quality adalah merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- 2) *Quantity*
Quantity adalah merupakan sejumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah *unit*, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- 3) *Times Line*
Times Line adalah merupakan tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan mempertimbangkan koordinasi *output* lain, serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
- 4) *Needs for Supervisor*
Needs for Supervisor yaitu tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang *supervisor* untuk menegasi tindakan yang kurang diinginkan.
- 5) *Cost Effectiveness*
Cost Effectiveness yaitu tingkat sejauh mana penerapan sumber daya manusia, keunggulan teknologi, material

dimaksimalkan untuk mencapai hasil yang tinggi.

6) *Interpersonal*

Interpersonal adalah tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama diantara rekan kerja dan bawahan.

3. Hipotesis

1. Diduga variabel keselamatan kerja (X_1), berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y_1).
2. Diduga variabel kesehatan kerja (X_2), berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y_1).
3. Diduga variabel keselamatan kerja (X_1), berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_2).
4. Diduga variabel kesehatan kerja (X_2), berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_2).
5. Diduga variabel motivasi kerja (Y_1), berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_2).

4. METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan latar belakang bahwa untuk mencapai tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerjadan kinerja karyawan, dan juga pengujian hipotesis.

Teknik analisis yang digunakan yaitu:

1. Analisis deskriptif

Analisis ini digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Data yang terkumpul selanjutnya diteliti dan diolah kemudian didistribusikan kedalam tabel, setelah itu dilakukan pembahasan secara deskriptif

dengan angka-angka, presentase, dan distribusi frekuensi.

2. Analisis inferensial

Analisis inferensial merupakan metode analisis dengan menggunakan data yang berbentuk angka dan analisis dengan cara membandingkan melalui perhitungan dan mengaplikasikannya dengan menggunakan rumus yang sesuai. Analisis inferensial yang digunakan dalam penelitian ini adalah : analisis jalur dan uji hipotesis (Uji t).

5. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Pengaruh Secara Langsung

Tabel 1 Hasil Analisis Jalur Pengaruh Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y_1)

Var.	Standardized Coefficients Beta	t _{hitung}	Sig.	Ket.
X_1	0,436	4,797	0,000	Sig.
X_2	0,226	6,019	0,000	Sig.
Variabel terikat				Y_1
R				0,716
R Square				0,513
Adjusted R Square				0,497

Sumber : Data primer diolah, 2013

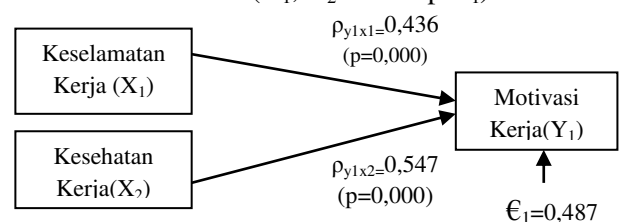
Berdasarkan tabel 1 hasil perhitungan analisis jalur (*path*) pengaruh keselamatan kerja (X_1) dan kesehatan kerja (X_2) terhadap motivasi kerja (Y_1) maka akan didapat koefisien persamaan pertama sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,436 X_1 + 0,547 X_2 + \epsilon_1$$

ϵ_1 merupakan variabel residu atau variabel yang mempengaruhi Y_1 namun tidak dibahas dalam penelitian ini. Nilai ϵ_1 dapat dihitung dengan rumus $1 - r^2$. Jika r^2 adalah 0,513, maka $\epsilon_1 = 1 - 0,513 = 0,487$.

Berdasarkan uraian diatas, maka model jalurnya sebagai berikut:

Gambar 1. Model Analisis Jalur Persamaan Pertama (X_1, X_2 terhadap Y_1)



Keterangan : ρ = Koefisien Jalur
 p = Probabilitas
 ϵ_1 = Variabel Residu

Berdasarkan model analisis jalur persamaan pertama (X_1, X_2 terhadap Y_1), maka diketahui terdapat pengaruh secara langsung antara variabel keselamatan kerja (X_1) terhadap motivasi kerja (Y_1) sebesar 0,436, dan pengaruh secara langsung antara variabel kesehatan kerja (X_2) terhadap motivasi kerja (Y_1) sebesar 0,547.

Tabel 2 Hasil Analisis Jalur Pengaruh Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y_1)

Var.	Standardized Coefficients Beta	t hitung	Sig.	Ket.
X_1	0,299	2,830	0,006	Sig.
X_2	0,257	2,259	0,028	Sig.
Y_1	0,390	3,043	0,004	Sig.
Variabel terikat				Y_2
R				0,732
R Square				0,536
Adjusted R Square				0,512

Sumber : Data primer diolah, 2013

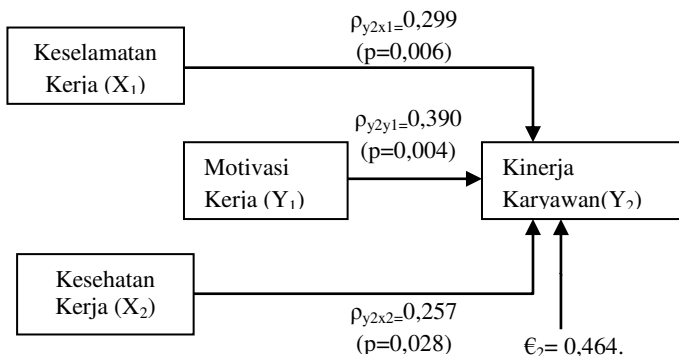
Berdasarkan tabel 2 hasil perhitungan analisis jalur (*path*) pengaruh keselamatan kerja (X_1), kesehatan kerja (X_2), dan motivasi kerja (Y_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2) maka akan didapat koefisien persamaan kedua sebagai berikut :

$$Y_2 = 0,299 X_1 + 0,257 X_2 + 0,390 Y_1 + \epsilon_2$$

ϵ_2 merupakan variabel residu atau variabel yang mempengaruhi Y_2 namun tidak dibahas dalam penelitian ini. Nilai ϵ_2 dapat dihitung dengan rumus : $1 - r^2$. Jika r^2 adalah 0,536, maka $\epsilon_2 = 1 - 0,536 = 0,464$.

Berdasarkan uraian di atas, maka model jalur sebagai berikut :

Gambar 2. Model Analisis Jalur Persamaan Pertama (X_1, X_2 , dan Y_1 terhadap Y_2)



Ket.: ρ = Koefisien Jalur
 p = Probabilitas
 ϵ_1 = Variabel Residu

Berdasarkan model analisis jalur persamaan kedua (X_1, X_2 , dan Y_1 terhadap Y_2), maka dapat diketahui terdapat pengaruh secara langsung antara variabel keselamatan kerja (X_1) terhadap motivasi kerja (Y_2) sebesar 0,299, pengaruh secara langsung antara variabel kesehatan kerja (X_2) terhadap motivasi kerja (Y_2) sebesar 0,257, dan pengaruh secara langsung antara variabel motivasi kerja (Y_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2) sebesar 0,390.

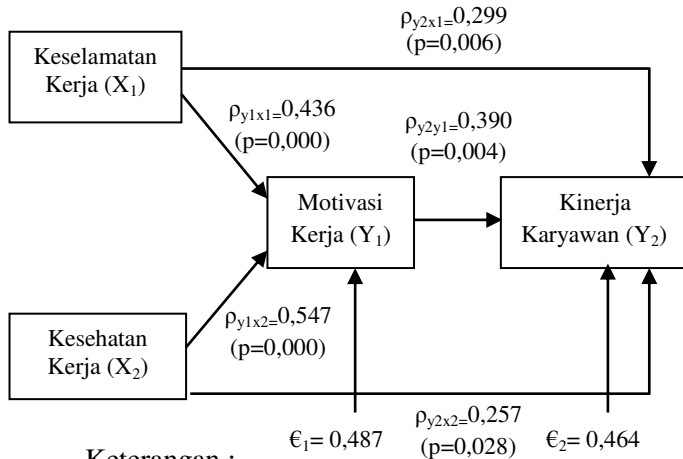
5.2 Pengaruh Secara Tak Langsung

Besarnya pengaruh tidak langsungnya keselamatan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2) yaitu sebesar $(0,436) \cdot (0,390) = 0,170$. Besarnya pengaruh tidak langsung kesehatan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y_2) yaitu sebesar $(0,547) \cdot (0,390) = 0,213$. Dari hasil perhitungan pengaruh tidak langsung dapat disimpulkan bahwa lebih besar pengaruh tidak langsung antara kesehatan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y_2) yaitu sebesar 0,213 daripada pengaruh tidak langsung antara keselamatan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2) yaitu hanya sebesar 0,170.

Dari perhitungan tersebut untuk variabel keselamatan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2) besarnya pengaruh langsungnya 0,299 dan pengaruh tidak langsung yang melalui variabel motivasi kerja (Y_1) sebesar 0,170 maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh secara langsung lebih tinggi dibandingkan dengan pengaruh tidak langsungnya. Dari perhitungan tersebut untuk variabel kesehatan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y_2) besarnya pengaruh langsungnya 0,257 dan pengaruh tidak langsung yang melalui variabel motivasi kerja (Y_1) sebesar 0,213.

Model akhir dari analisis jalur baik persamaan regresi jalur pertama maupun persamaan regresi jalur kedua adalah sebagai berikut :

Gambar 3. Model Analisis Jalur Keseluruhan



Keterangan :

ρ = Koefisien Jalur

p = Probabilitas

ϵ_1, ϵ_2 = Variabel Residu

5.3 Pengaruh Secara Total

Pengaruh secara total antara masing-masing variabel yaitu :

1. Pengaruh total variabel keselamatan kerja (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y₂) melalui motivasi kerja (Y₁)
 $X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,436 + 0,390) = 0,826$
2. Pengaruh total variabel kesehatan kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y₂) melalui motivasi kerja (Y₁)
 $X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,547 + 0,390) = 0,937$
3. Pengaruh total variabel keselamatan kerja (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y₂)
 $X_1 \rightarrow Y_2 = 0,299$
4. Pengaruh total variabel kesehatan kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y₂)
 $X_2 \rightarrow Y_2 = 0,257$
5. Pengaruh total variabel motivasi kerja (Y₁) terhadap kinerja karyawan (Y₂)
 $Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,390$

5.4 Uji Hipotesis

Hasil analisis uji hipotesis tersebut adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Keselamatan Kerja (X₁) terhadap Motivasi kerja (Y₁)

Pengaruh variabel keselamatan kerja (X₁) terhadap variabel motivasi kerja (Y₁). Dari hasil perhitungan secara parsial variabel keselamatan kerja (X₁) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja (Y₁) pada tingkat kesalahan 0,05 ($\alpha = 5\%$) apabila variabel lain diasumsikan konstan. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien *path* sebesar 0,436 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,797 dengan probabilitas sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) maka secara parsial variabel keselamatan kerja (X₁) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu motivasi kerja (Y₁).

2. Pengaruh Kesehatan Kerja (X₂) terhadap Motivasi Kerja (Y₁)

Pengaruh variabel kesehatan kerja (X₂) terhadap variabel motivasi kerja (Y₁). Dari hasil perhitungan secara parsial variabel kesehatan kerja (X₂) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja (Y₁) pada tingkat kesalahan 0,05 ($\alpha = 5\%$) apabila variabel lain diasumsikan konstan. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien *path* sebesar 0,547 dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,019 dengan probabilitas sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) maka secara parsial variabel kesehatan kerja (X₂) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu motivasi kerja (Y₁).

3. Pengaruh Keselamatan Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y₂)

Pengaruh variabel keselamatan kerja (X₁) terhadap variabel kinerja karyawan (Y₂), dari hasil perhitungan

secara parsial variabel keselamatan kerja (X_1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y_2) pada tingkat kesalahan 0,05 ($\alpha = 5\%$) apabila variabel lain diasumsikan konstan. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien *path* sebesar 0,299 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,830 dengan probabilitas sebesar 0,006 ($0,006 < 0,05$) maka secara parsial variabel keselamatan kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y_2).

4. Pengaruh Kesehatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y_2)

Pengaruh variabel kesehatan kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y_2). Dari hasil perhitungan secara parsial variabel kesehatan kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y_2) pada tingkat kesalahan 0,05 ($\alpha = 5\%$) apabila variabel lain diasumsikan konstan. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien *path* sebesar 0,257 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,259 dengan probabilitas sebesar 0,028 ($0,028 < 0,05$) maka secara parsial variabel kesehatan kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y_2).

5. Pengaruh Motivasi Kerja (Y_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y_2)

Berdasarkan tabel 17, dapat diketahui pengaruh variabel motivasi kerja (Y_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2). Dari hasil perhitungan secara parsial variabel motivasi kerja (Y_1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_2) pada tingkat kesalahan 0,05 ($\alpha = 5\%$) apabila variabel lain diasumsikan konstan. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien *path* sebesar

0,390 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,043 dengan probabilitas sebesar 0,004 ($0,004 < 0,05$) maka secara parsial variabel motivasi kerja (Y_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_2).

6. Pembahasan

1. Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur (*path*), variabel keselamatan kerja memiliki koefisien *path* sebesar 0,436, nilai t_{hitung} sebesar 4,797 dengan probabilitas sebesar 0,000, sehingga variabel keselamatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari α (*alpha*) yang dipakai yaitu sebesar 0,05 sehingga $0,000 < 0,05$.

Hasil analisis jalur (*path*) menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil ini juga diperkuat oleh pendapat (Mangkunegara, 2002:162), “selain bertujuan untuk menghindari kecelakaan kerja dalam proses produksi perusahaan, program keselamatan dan kesehatan kerja juga untuk meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan”, maka dapat dipastikan motivasi dari karyawan akan meningkat. Dalam teori hirarki kebutuhan Maslow bahwa pemberian keselamatan kerja akan mempengaruhi kinerja apabila motivasi yang berupa pemenuhan kebutuhan-kebutuhan karyawan tersebut terpenuhi seperti kebutuhan fisiologis, rasa aman, kepemilikan sosial, penghargaan diri dan kebutuhan aktualisasi diri. Dari

hierarchy kebutuhan Maslow yang paling relevan dalam penelitian ini adalah kebutuhan rasa aman.

2. Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur (*path*), variabel kesehatan kerja memiliki koefisien *path* yang menunjukkan nilai sebesar 0,547, nilai t_{hitung} sebesar 6,019 dengan probabilitas sebesar 0,000, sehingga variabel bebas kesehatan kerja memiliki pengaruh yang signifikansi terhadap motivasi kerja, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari α (*alpha*) yang dipakai yaitu sebesar 0,05 sehingga $0,000 < 0,05$.

Hasil analisis jalur (*path*) menunjukkan bahwa kesehatan kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Siagian (2002:263) bahwa “Pentingnya pemeliharaan kesehatan dan kebugaran para anggota organisasi sudah diakui secara luas di kalangan manajer karena para karyawan yang sehat dan bugar, dalam arti fisik maupun dalam artimental psikologi, akan mampu menampilkan kinerja yang prima, produktifitas yang tinggi dan tingkat kemangkiran yang rendah.” Adanya program kesehatan yang baik dan memenuhi syarat akan menguntungkan pegawai secara material, karena pegawai jarang absen, bekerja dengan lingkungan yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan akan mampu bekerja lebih lama, lebih produktif.

3. Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan

analisis jalur (*path*), variabel keselamatan kerja memiliki koefisien *path* yang menunjukkan nilai sebesar 0,299, nilai t_{hitung} sebesar 2,830 dengan probabilitas sebesar 0,006, sehingga variabel bebas keselamatan kerja memiliki pengaruh yang signifikansi terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari α (*alpha*) yang dipakai yaitu sebesar 0,05 sehingga $0,006 < 0,05$.

Hasil analisis jalur (*path*) tersebut menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat oleh pendapat Mangkunegara (2002:162), “Selain bertujuan untuk menghindari kecelakaan kerja dalam proses produksi perusahaan, program keselamatan dan kesehatan kerja juga untuk meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan.” Dengan meningkatnya kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan, maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

4. Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur (*path*), variabel kesehatan kerja memiliki koefisien *path* yang menunjukkan nilai sebesar 0,257, nilai t_{hitung} sebesar 2,259 dengan probabilitas sebesar 0,028, sehingga variabel bebas kesehatan kerja memiliki pengaruh yang signifikansi terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari α (*alpha*) yang dipakai yaitu sebesar 0,05 sehingga $0,028 < 0,05$.

Hasil analisis jalur (*path*) tersebut menunjukkan bahwa kesehatan kerja merupakan salah satu faktor yang

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Siagian (2002:263) bahwa “Pentingnya pemeliharaan kesehatan dan kebugaran para anggota organisasi sudah diakui secara luas di kalangan manajer karena para karyawan yang sehat dan bugar, dalam arti fisik maupun dalam artimental psikologi, akan mampu menampilkan kinerja yang prima, produktifitas yang tinggi dan tingkat kemangkiran yang rendah.” Handoko (2000:84) juga berpendapat bahwa “Lingkungan kerja fisik yang menjadi perhatian utama dari program keselamatan dan kesehatan kerja dapat berpengaruh terhadap hasil kerja manusia tersebut.”

5. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur (*path*), variabel motivasi kerja memiliki koefisien *path* yang menunjukkan nilai sebesar 0,390, nilai t_{hitung} sebesar 3,043 dengan probabilitas sebesar 0,004, sehingga variabel bebas motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikansi terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari α (*alpha*) yang dipakai yaitu sebesar 0,05 sehingga $0,004 < 0,05$.

Hasil analisis jalur (*path*) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini diperjelas dengan pendapat Robbins (2003:233) bahwa kinerja karyawan adalah sebagai interaksi antara kemampuan dan motivasi yaitu kinerja sama dengan $f(A \times M)$. Dapat dikatakan motivasi merupakan daya pendorong yang menyebabkan karyawan dapat bekerja

lebih giat, karena dengan motivasi akan menentukan prestasi seseorang.

7. KESIMPULAN DAN SARAN

7.1 Kesimpulan

Secara umum berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan analisis jalur (*path*), terbukti bahwa variabel keselamatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi kerja sebesar 0,436.

Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan analisis jalur (*path*), terbukti bahwa variabel kesehatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi kerja sebesar 0,547.

Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan analisis jalur (*path*), terbukti bahwa variabel keselamatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,299.

Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan analisis jalur (*path*), terbukti bahwa variabel kesehatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,257.

Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan analisis jalur (*path*), terbukti bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,390.

Berdasarkan perhitungan dalam mencari pengaruh secara langsung dan tidak langsung bahwa pengaruh secara langsung lebih tinggi dibandingkan dengan pengaruh tidak langsungnya. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan untuk variabel keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan besarnya pengaruh langsungnya 0,299 dan pengaruh tidak langsung yang melalui variabel motivasi kerja sebesar 0,170, sedangkan untuk variabel kesehatan

kerja terhadap kinerja karyawan besarnya pengaruh langsungnya 0,257 dan pengaruh tidak langsung yang melalui variabel motivasi kerja sebesar 0,213.

7.2 Saran

PT. Pertamina (Persero) Suplai dan Distribusi Region V Terminal Bahan Bakar Minyak Malang harus terus berupaya untuk meminimalisir kesalahan-kesalahan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, sehingga kinerja karyawan akan berjalan dengan baik.

Perhatian akan keselamatan kerja serta kesehatan kerja setiap karyawan harus selalu diperhatikan, karena jika keselamatan kerja dan kesehatan kerja telah terpenuhi, maka karyawan akan merasa aman dan nyaman dalam bekerja tanpa adanya perasan tertekan dengan kondisi atau keadaan sekitar, sehingga motivasi kerja karyawan akan meningkat dan pada nantinya dapat menghasilkan kinerja yang optimal sesuai dengan harapan perusahaan.

Faktor pengawasan penggunaan perlengkapan keselamatan kerja sebelum memulai setiap pekerjaan juga harus lebih diawasi. Apabila ada karyawan yang melanggar tata tertib atau aturan penggunaan perlengkapan keselamatan kerja hendaknya diberikan sanksi sesuai prosedur. Karena sekecil apapun kesalahan yang terjadi di tempat kerja akan mengancam keselamatan kerja karyawan dan tentunya akan merugikan perusahaan. Mengingat aktifitas operasional perusahaan yang berkaitan erat dengan bahan bakar minyak.

DAFTAR PUSTAKA

Bernandi, H.J. and H. Russel. 1993. *Human Resources Management*. USA: McGraw Hiil, Inc.
Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya*

Manusia, Edisi Kedua. Yogyakarta: Liberty.

Lambrie, Irianto. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: LaksBang Preesindo.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kedua, Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.

2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Meily, Kurniawidjadja. 2010. *Teori dan Aplikasi Kesehatan Kerja*. Universitas Indonesia: Jakarta.

Ranupandojo, Heidjrahman dan Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

Rivai, Veitzhal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Murai Kencana.

Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jilid I. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Sholehuddin. 2008. *Kepemimpinan Pemuda Dalam Berbagai Perspektif*, Cetakan I. Jakarta: PT. Intimedia Ciptanusantara.

Siagian, Sondang. 2002. *Teori Pengembangan Organisasi*. PT Bumi Aksara: Jakarta.

Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UB Press: Malang.