

**PENGARUH KESELAMATAN, KESEHATAN KERJA (K3) DAN INSENTIF
TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN**
(Studi Pada Pekerja bagian Produksi PT. SEKAWAN KARYATAMA MANDIRI Sidoarjo)

M. Riyan munandar
Endang Siti Astuti
M. Soe'oad Hakam
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
Email: ryanmunandar27@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh keselamatan kerja terhadap motivasi kerja, pengaruh kesehatan kerja terhadap motivasi kerja, mengetahui dan menjelaskan serta menganalisis pengaruh insentif terhadap motivasi kerja, pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan, serta menjelaskan dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sekawan Karyatama Mandiri Sidoarjo. Dalam penelitian ini variabel motivasi kerja sebagai variabel intervening yang berarti variabel perantara. Pengaruh secara langsung antara keselamatan, kesehatan kerja K3 dan insentif terhadap variabel kinerja karyawan lebih tinggi bila dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung antara variabel keselamatan, kesehatan kerja K3 dan insentif terhadap variabel motivasi. Hasil dari penelitian ini adalah keselamatan, kesehatan kerja K3 dan insentif lebih besar pengaruhnya tanpa harus melalui motivasi kerja.

Kata kunci : Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Insentif, Motivasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study is to describe and analyze effect of occupational safety on work motivation, describe and analyze effect of health on work motivation, to describe and analyze effect of incentive on work motivation, as well as to describe and analyze effect of occupational safety on employee performance, describe and analyze effect of health on employee performance, to describe and analyze effect of incentive on employee performance and describe and analyze the effect of work motivation on employee performance at PT. Sekawan Karyatama Mandiri Sidoarjo. In this study work motivation status as intervening variable. Directly influence the value of safety, health (K3) and incentive is higher than indirect influence between occupational safety, health, and incentive on work motivation. This means that safety, health, and incentive will be able rise performance without having to go through prior work motivation.

Key Word : Occupational Safety, Occupational Health, Incentive, Motivation, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Saat ini banyak berbagai sumber berita elektronik dan artikel dikoran yang gencar membahas masalah pengembangan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), berbagai perusahaan menerapkan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) guna menciptakan lingkungan yang kondusif, dan bertujuan untuk mendukung proses peningkatan kinerja karyawan. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam suatu organisasi sebagai ujung tombak kehidupan suatu

organisasi itu sendiri. Menyadari bahwa manusia adalah sangat penting dan menjadi pusat perhatian setiap kegiatan, maka perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang ada dengan baik. Hal ini agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai, dengan berorientasi pada penggunaan sumber daya yang efektif dan efisien.

Faktor manusia merupakan faktor penentu keberhasilan dalam menjalankan visi, misi, dan dalam mencapai target perusahaan. Maka dari itu

sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian lebih dari perusahaan. Perhatian lebih yang diberikan oleh perusahaan salah satunya adalah dengan pemberian Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) kepada para karyawan. Menurut Notoatmodjo (2009:153) tujuan utama Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah agar karyawan atau pegawai di sebuah institusi mendapat kesehatan yang seoptimal mungkin sehingga mencapai Produktivitas Kerja yang setinggi-tingginya. Menurut Mangkunegara (2004:162), selain bertujuan untuk menghindari kecelakaan dalam proses produksi perusahaan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) juga bertujuan untuk meningkatkan kegairahan, keserasaian kerja dan partisipasi kerja karyawan dan dapat dipastikan kinerja dari karyawan meningkat.

Ketika karyawan merasa terjamin keselamatan dan kesehatan kerja dan disertai dengan pemberian insentif maka ekspektasi terhadap karyawan agar bekerja seoptimal mungkin sangat tinggi. Sedangkan Insentif seringkali diartikan sebagai penggerak atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja, agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi. Insentif sebagai perangsang agar supaya para karyawan bekerja dengan penuh tanggung jawab sehingga kinerja karyawan dapat tercapai.

Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan. Perilaku seseorang pada umumnya dimotivasi oleh keinginan untuk memperoleh tujuan tertentu. Motivasi merupakan hal yang penting untuk diperhatikan, karena dengan motivasi seorang karyawan atau pegawai akan dapat memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas.

PT. Sekawan Karyatama Mandiri merupakan perusahaan swasta yang berbentuk badan hukum dan berkedudukan di Sidoarjo. Dalam kegiatan produksinya PT. Sekawan Karyatama Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pabrikan yaitu pembuatan komponen rel pintu garasi dan daun pintu kusen dari bahan kayu. PT. Sekawan Karyatama Mandiri memiliki dua kantor yaitu kantor pusat yang berada di Jl. Raya Siwalankerto No 23 Surabaya dan tempat produksi yang berada di Jl. Brigjen Katamso No 204 Desa Jati Waru Sidoarjo. PT. Sekawan Karyatama Mandiri merupakan salah satu perusahaan yang menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Keselamatan dan

kesehatan kerja (K3) diterapkan di bagian produksi yang terdiri dari tiga sub bagian yaitu

bagian material & *processing*, bagian *assembling* dan bagian *quality control*. Karyawan bagian produksi harus mengutamakan keselamatan kerja karena kegiatan produksinya yang beresiko tinggi seperti pada saat mengelas, membuat rangka, pemasangan roda, pemasangan pintu, pemasangan gerendel.

K3 sangat penting bagi semua orang di manapun berada terlebih di lingkungan kerja. Era globalisasi ini membuat semua perusahaan mau tidak mau berupaya untuk meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja. Selain itu juga harus menjadi prioritas dan komitmen semua pihak baik pemerintah maupun swasta dari tingkat pimpinan sampai ke seluruh karyawan dalam manajemen perusahaan. Dengan tingkat kesehatan dan keselamatan kerja yang baik jelas mangkir kerja karena sakit akan menurun, biaya pengobatan dan perawatan akan menurun, kerugian akibat kecelakaan akan berkurang, tenaga kerja akan mampu bekerja dengan lebih tinggi, keuntungan akan meningkat dan tentunya kesejahteraan karyawan akan meningkat. Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dimana sebuah perusahaan yang bisa memberikan jaminan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan memberikan insentif sehingga memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan Kerja (K3) merupakan salah satu cara untuk melindungi para karyawan dari bahaya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja selama bekerja. Terkadang pelaksanaan keselamatan dan kesehatan Kerja (K3) tidak diperhatikan dalam kinerja karyawan sehingga akan mengganggu produktivitas kerja karyawan, jika keselamatan dan kesehatan Kerja (K3) diterapkan dan dilaksanakan maka akan tumbuh hasil kinerja yang memuaskan karena karyawan merasa di perhatikan keselamatan dan kesehatannya. Kesehatan para karyawan bisa terganggu karena penyakit akibat kerja, maupun karena keselamatan kerja yang tidak diperhatikan.

Menurut Rivai (2004:411), keselamatan dan kesehatan kerja merujuk kepada kondisi-kondisi fisiologis-fiskal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Jika sebuah perusahaan melakukan tindakan-tindakan keselamatan dan kesehatan yang efektif, maka lebih sedikit pekerja yang menderita cedera atau penyakit jangka pendek maupun jangka panjang sebagai akibat dari pekerjaan mereka di perusahaan tersebut. Sedangkan Menurut Mathis

dan Jackson (2002:245) keselamatan merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang. Keselamatan kerja adalah kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja (Mangkunegara 2004:161). Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa perlindungan terhadap fisik seseorang yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja.

Oleh karena itu, pelaksanaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) perlu dilaksanakan secara efektif oleh suatu perusahaan, karena hal itu dapat menurunkan tingkat kecelakaan kerja. Di samping itu, dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

2.2 Insentif

Insentif sebagai suatu sarana motivasi untuk mendorong karyawannya supaya bekerja dengan kemampuan maksimal, yaitu dengan memberikan pendapatan ekstra diluar gaji. Dimana maksud dari pemberian insentif ini ialah agar kebutuhan karyawan beserta keluarganya dapat terpenuhi.

Menurut Dessler (1995:411) “insentif adalah ganjaran financial yang diberikan kepada karyawan yang tingkat produksinya melampaui standart yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan menurut Moekijat (1991:124) “insentif yang berbentuknya sederhana adalah standar potongan yang menghubungkan pendapatan dengan produktivitas dan dapat menggunakan premi, bonus atau bermacam- macam standar untuk memberikan imbalan jasa kepada pelaksanaan yang lebih baik.”

Menurut Nitisemito (1983:183) “usaha atau kegiatan dari manajer untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja atau kartawan.” Dari pengertian-pengertian diatas insentif diatas dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan yang sengaja diberikan perusahaan kepada karyawan untuk menggerakkan mereka agar bekerja lebih efektif dan meningkatkan prestasinya demi terciptanya tujuan perusahaan.

2.3 Motivasi

Robbins (2003:208) mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk melakukan upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Motivasi setiap orang adalah merealisasikan konsep dirinya yaitu hidup dengan suatu cara yang sesuai dengan peran yang lebih disukai yang mencerminkan penghargaan seseorang atas kemampuannya. Seorang manajer selalu bekerja dengan bawahannya, ia tidak bekerja sendirian, tetapi

meminta bantuan kepada orang lain untuk menjalankan pekerjaannya. Dengan demikian motivasi merupakan masalah yang sangat penting dalam setiap usaha kelompok orang yang bekerja sama dalam pencapaian suatu tujuan tertentu.

Sedangkan Wahjosumidjo (1987:179), mengatakan bahwa “motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang.” Motivasi sebagai proses psikologis yang timbul diakibatkan oleh faktor di dalam diri seseorang itu sendiri yang disebut intrinsik atau faktor dari luar yang disebut ekstrinsik. Faktor dari dalam diri seseorang dapat berupa kepribadian, sikap, pengalaman dan pendidikan, atau berbagai harapan, cita-cita yang menjangkau ke masa depan, bisa karena pengaruh pimpinan, kolega atau faktor-faktor lain. Sedangkan faktor diluar diri dapat ditimbulkan oleh berbagai sumber bisa karena pengaruh pimpinan, kolega atau faktor-faktor lain yang sangat kompleks. Robbins (2001:166), mengatakan bahwa “motivasi sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu.”

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian motivasi adalah suatu kegiatan dalam diri seseorang yang mengakibatkan timbulnya semangat dan kekuatan.

2.4 Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2005:9), mendefinisikan kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Rivai (2004:16), merumuskan pengertian *performance* atau kinerja adalah “sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang di dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.”

Sulistiyani dan Rosidah (2003:223), menyatakan bahwa “kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.” Pengertian kinerja disini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu. Simamora (2004: 339), menyebutkan bahwa “kinerja atau (*performance*) mengacu pada kadar pencapaian

tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan.”

Berdasarkan pendapat dan definisi tersebut, maka dikatakan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang atau seorang karyawan baik secara kuantitatif maupun kualitatif berdasarkan ukuran yang berlaku untuk suatu tugas atau pekerjaan yang dilaksanakan dalam waktu tertentu.

2.5 Hipotesis

Berdasarkan model hipotesis, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 : Keselamatan Kerja Karyawan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Z).
- H2 : Kesehatan Kerja Karyawan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Z).
- H3 : Insentif (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja (Z).
- H4 : Keselamatan Kerja Karyawan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- H5 : Kesehatan Kerja Karyawan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- H6 : Insentif (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- H7 : Motivasi kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

III. METODE

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui pengaruh dari keselamatan, kesehatan kerja dan insentif terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Untuk mengetahui pengaruh hal tersebut, peneliti akan melakukan pengujian hipotesis. Penelitian yang digunakan menguji hipotesis adalah *explanatory research*. Menurut Singarimbun (2006:5), “*explanatory research* atau penelitian penjelasan adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa”. Jadi hubungan kausal antara variabel-variabel yang ada dibuktikan melalui pengujian hipotesis.

Dalam penelitian *explanatory research*, hipotesis yang telah dirumuskan akan diuji untuk mengetahui adanya hubungan dan pengaruh antara variabel yang hendak diteliti. Variabel-variabel yang hendak diteliti dalam penelitian ini yaitu keselamatan, kesehatan kerja dan insentif terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Penelitian ini akan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang utama. Sehingga dengan

demikian jenis penelitian ini adalah penelitian survei.

3.1 Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan penelitian responden dan distribusi item-item masing-masing variabel. Data yang dikumpulkan diedit dan ditabulasikan dalam tabel, kemudian dibahas secara deskriptif. Ukuran deskriptifnya adalah pemberian angka, baik dalam jumlah responden maupun dalam angka presentase.

3.2 Analisis Inferensial

Analisis statistik inferensial dapat dikatakan sebagai metode analisis dengan menggunakan data yang berbentuk angka dan di analisis dengan cara membandingkan melalui perhitungan dan mengaplikasikannya dengan cara menggunakan rumus yang sesuai. Analisis statistik inferensial digunakan untuk menguji parameter populasi data yang ada, dengan menggunakan data yang berasal dari responden. Dalam penelitian ini di analisis dengan program SPSS 17.0 for Windows, hal ini mempermudah mengelola data yang berbentuk angka statistik dan kemudian dapat diambil kesimpulannya. Analisis statistik inferensial yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.3 Analisis Jalur/Path Analysis

Penelitian ini dalam rangka menguji hipotesis, dibuktikan dengan pendekatan analisis jalur (*Path Analysis*). Riduwan dan Kuncoro (2008:116) berpendapat bahwa: Pada dasarnya koefisien jalur (*path*) adalah koefisien regresi yang di standarkan yaitu koefisien regresi yang dihitung dari basis data yang telah diset dalam angka baku atau *Z-score* (data yang diset dengan nilai rata-rata = 0 dan standar deviasi = 1). Koefisien jalur yang distandarkan (*standardized path coefficient*) ini digunakan untuk menjelaskan besarnya pengaruh (bukan memprediksi) variabel bebas (*eksogen*) terhadap variabel lain yang diberlakukan sebagai variabel terikat (*endogen*)”.

3.4 Uji Hipotesis (Uji t)

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menguji apakah hipotesis yang telah dilakukan pada penelitian diterima atau tidak. Hipotesis penelitian yang akan di uji dirumuskan menjadi hipotesis statistik berikut (Riduwan dan Kuncoro, 2008:117-118):

$$\begin{aligned} H_a & : \rho_{yx_1} > 0 \\ H_0 & : \rho_{yx_1} < 0 \end{aligned}$$

Rumus uji t yang dihitung dengan rumus (Schumacker dan Lomax, dalam Riduwan dan Kuncoro, 2008:117-118):

$$t_k = \frac{P_k}{se_{pk}}$$

Keterangan :

Statistik se_{pk} diperoleh dari hasil komputasi pada SPSS untuk analisis regresi setelah data ordinal ditransformasikan ke interval.

Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi analisis jalur bandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas Sig dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan dengan nilai probabilitas Sig atau ($0,05 \leq Sig$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak signifikan.
2. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan dengan nilai probabilitas Sig atau ($0,05 \geq Sig$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya signifikan.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Analisis Jalur

1. Analisis Jalur Model Pertama (X_1, X_2, X_3 terhadap Z)

Tabel 1. Hasil Analisis Jalur Model Pertama (X_1, X_2, X_3 terhadap Z)

Variabel bebas	Standardized	t hitung	Probabilitas	Keterangan
	koefisien beta			
X1	0.361	3.508	0.001	Signifikan
X2	0.363	3.611	0.001	Signifikan
X3	0.224	2.461	0.017	Signifikan
Variabel terikat	Z			
R	: 0,754			
R square (R2)	: 0,569			
Adjusted R square	: 0,548			
F hitung	: 27,294			
Probabilitas Fhitung	: 0,000			

Sumber : Data primer diolah, 2013

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat diketahui pengaruh yang signifikan antara variabel Keselamatan kerja karyawan, Kesehatan kerja karyawan, dan Pemberian insentif terhadap motivasi kerja. Dari hasil uji koefisien path pada Tabel 4.11 didapatkan nilai probabilitas Fhitung sebesar 0,000 ($p < 0,05$), sehingga H_0 ditolak, karena H_0 ditolak maka hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) antara Keselamatan kerja karyawan, Kesehatan kerja

karyawan, dan Pemberian insentif terhadap motivasi kerja dapat diterima.

Besarnya sumbangan (kontribusi) variabel Keselamatan kerja karyawan, Kesehatan kerja karyawan, dan Pemberian insentif terhadap motivasi kerja dapat dilihat dari nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,548. Artinya bahwa 54,8% variabel motivasi kerja akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Keselamatan kerja karyawan, Kesehatan kerja karyawan, dan Pemberian insentif. Sedangkan sisanya 45,2% variabel motivasi kerja akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

- a) Pengaruh variabel Keselamatan kerja karyawan (X_1) terhadap motivasi kerja (Z). Dari hasil perhitungan secara parsial variabel keselamatan kerja karyawan (X_1) mempunyai pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z) pada tingkat kesalahan 0,05 ($\alpha=5\%$) apabila variabel lain diasumsikan konstan. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien path sebesar 0,361 dengan nilai probabilitas t sebesar 0,001 ($0,001 < 0,05$) maka secara parsial variabel keselamatan kerja karyawan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Z).
- b) Pengaruh variabel Kesehatan kerja karyawan (X_2) terhadap motivasi kerja (Z). Dari hasil perhitungan secara parsial variabel kesehatan kerja karyawan (X_2) mempunyai pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z) pada tingkat kesalahan 0,05 ($\alpha=5\%$) apabila variabel lain diasumsikan konstan. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien path sebesar 0,363 dengan nilai probabilitas t sebesar 0,001 ($0,001 < 0,05$) maka secara parsial variabel kesehatan kerja karyawan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Z).
- c) Pengaruh variabel Pemberian insentif (X_3) terhadap motivasi kerja (Z). Dari hasil perhitungan secara parsial variabel pemberian insentif (X_3) mempunyai pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z) pada tingkat kesalahan 0,05 ($\alpha=5\%$) apabila variabel lain diasumsikan konstan. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien path sebesar 0,224 dengan nilai probabilitas t sebesar 0,017 ($0,017 < 0,05$) maka secara parsial variabel pemberian insentif (X_3) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Z).

2. Analisis Jalur Model Kedua (X_1, X_2, X_3, Z terhadap Y)

Tabel 2. Hasil Analisis Jalur Model Kedua (X_1, X_2, X_3, Z terhadap Y)

Variabel bebas	Standardize	t hitung	Probabilit as	Keterang an
	koefisien beta			
X1	0.226	2.377	0.021	Signifika n
X2	0.269	2.879	0.005	Signifika n
X3	0.210	2.601	0.012	Signifika n
Z	0.334	3.109	0.003	Signifika n
Variabel terikat : Y R : 0,835 R square (R2) : 0,697 Adjusted R square : 0,677 F hitung : 35,044 Probabilitas Fhitung : 0,000				

Sumber : Data primer diolah, 2013

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat diketahui pengaruh yang signifikan antara variabel Keselamatan kerja karyawan, Kesehatan kerja karyawan, Pemberian insentif, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji koefisien path pada Tabel 4.12 didapatkan nilai probabilitas Fhitung sebesar 0,000 ($p < 0,05$), sehingga H_0 ditolak, karena H_0 ditolak maka hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) antara Kesehatan kerja karyawan, Pemberian insentif, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Besarnya sumbangan (kontribusi) variabel Keselamatan kerja karyawan, Kesehatan kerja karyawan, dan Pemberian insentif terhadap motivasi kerja dapat dilihat dari nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,677. Artinya bahwa 67,7% variabel kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Keselamatan kerja karyawan, Kesehatan kerja karyawan, Pemberian insentif, dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya 32,3% variabel kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

4.2 PEMBAHASAN

1. Pengaruh Keselamatan kerja dan Kesehatan kerja karyawan serta Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*), maka hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh antara Keselamatan kerja karyawan terhadap Motivasi

Kerja sudah terbukti dan hipotesis tersebut terbukti dan dapat diterima. Pengaruh tersebut signifikan, sehingga semakin dilaksanakan dengan baik Keselamatan kerja karyawan yang diberikan oleh PT. Sekawan Karyatama Mandiri kepada karyawan akan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik lagi. Selanjutnya hasil ini juga diperkuat oleh pendapat Mangkunegara (2004:162), “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 bisa dipastikan motivasi dari karyawan akan meningkat. Hipotesis kedua menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara Kesehatan kerja karyawan terhadap Motivasi Kerja. Hipotesis tersebut terbukti dan dapat diterima, hubungan tersebut bersifat signifikan, sehingga dapat dikatakan bahwa Kesehatan kerja karyawan yang diberikan PT. Sekawan Karyatama Mandiri juga dapat memotivasi karyawan untuk lebih bekerja dengan giat dan meningkatkan kualitas dari pekerjaannya. Hipotesis ketiga menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara pemberian insentif terhadap Motivasi Kerja. Hipotesis tersebut terbukti dan dapat diterima, hubungan tersebut bersifat signifikan, sehingga dapat dikatakan bahwa insentif yang diberikan PT. Sekawan Karyatama Mandiri juga dapat memotivasi karyawan untuk lebih bekerja dengan giat dan meningkatkan kualitas dari pekerjaannya. Hal ini juga didukung oleh pernyataan Notoatmodjo (2009:153), yang menyatakan bahwa, “Besarnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan dalam bekerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Akan tetapi bila kompensasi yang diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan akan menurun”.

Kesimpulan yang diperoleh adalah bahwa Keselamatan kerja karyawan dan Kesehatan kerja karyawan serta pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Pengaruh variabel Keselamatan kerja karyawan (X_1) dan variabel Kesehatan kerja karyawan (X_2) serta pemberian insentif (X_3) adalah sebagai berikut :

- Variabel Keselamatan kerja karyawan (X_1) merupakan variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z) hal ini ditunjukkan dengan signifikan t sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Keselamatan kerja karyawan (X_1) mempunyai pengaruh yang

signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja (Z).

- b) Variabel Kesehatan kerja karyawan (X_2) merupakan variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z) hal ini ditunjukkan dengan signifikan t sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Kesehatan kerja karyawan (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja (Z).
- c) Variabel Pemberian insentif (X_3) merupakan variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z) hal ini ditunjukkan dengan signifikan t sebesar 0,017 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian insentif (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja (Z).

2. Pengaruh Keselamatan kerja karyawan dan Kesehatan kerja karyawan serta Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*), maka hipotesis keempat yang menyatakan terdapat pengaruh antara Keselamatan kerja karyawan terhadap Kinerja Karyawan sudah terbukti dan hipotesis tersebut terbukti dan dapat diterima. Pengaruh tersebut signifikan, sehingga pelaksanaan dari Keselamatan kerja karyawan yang diberikan oleh PT. Sekawan Karyatama Mandiri kepada karyawan akan dapat menambah kinerja dari karyawan itu sendiri di dalam penyelesaian pekerjaannya. Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh pendapat Mangkunegara (2004:162), "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. Hipotesis kelima menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara Kesehatan kerja karyawan terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis tersebut terbukti dan dapat diterima, hubungan tersebut bersifat signifikan, sehingga dapat dikatakan bahwa dengan pemberian Kesehatan kerja karyawan pada karyawan PT. Sekawan Karyatama Mandiri memacu karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya untuk bekerja dengan baik. Hipotesis keenam menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara pemberian insentif terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis tersebut terbukti dan dapat

diterima, hubungan tersebut bersifat signifikan, sehingga dapat dikatakan bahwa dengan pemberian insentif yang baik kepada karyawan PT. Sekawan Karyatama Mandiri memacu karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya untuk bekerja dengan baik. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2004:84), "Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap kepuasan dan motivasi kerja, dimana motivasi kerja dan kemampuan kerja nantinya akan mempengaruhi hasil kerja".

Kesimpulan yang diperoleh adalah bahwa Keselamatan kerja karyawan dan Kesehatan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh variabel Keselamatan kerja karyawan (X_1) dan variabel Kesehatan kerja karyawan (X_2), serta pemberian insentif (X_3) adalah sebagai berikut :

- a) Variabel Keselamatan kerja karyawan (X_1) merupakan variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) hal ini ditunjukkan dengan signifikan t sebesar 0,021 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Keselamatan kerja karyawan (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
- b) Variabel Kesehatan kerja karyawan (X_2) merupakan variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) hal ini ditunjukkan dengan signifikan t sebesar 0,005 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Kesehatan kerja karyawan (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
- c) Variabel pemberian insentif (X_3) merupakan variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) hal ini ditunjukkan dengan signifikan t sebesar 0,012 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian insentif (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*), maka hipotesis ketujuh yang menyatakan terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sudah terbukti dan hipotesis tersebut terbukti dan dapat diterima. Pengaruh tersebut signifikan, sehingga semakin kuat Motivasi Kerja maka semakin tinggi Kinerja dari karyawan PT. Sekawan Karyatama Mandiri.

Kesimpulan yang diperoleh adalah bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh variabel Motivasi Kerja (Z) secara parsial, adalah sebagai berikut. Variabel Motivasi Kerja (Z) merupakan variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) hal ini ditunjukkan dengan signifikan t sebesar 0,003 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (Z) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Variabel kinerja karyawan memiliki rata – rata kurang dari 4, meskipun rata – rata kinerja kurang dari 4 masih termasuk dalam kategori yang baik karena masih berada dalam selang 3,5 – 4,2. Hal tersebut dikarenakan adanya beberapa karyawan yang memiliki K3 yang baik namun masih ada yang melakukan tindakan ketidak disiplin dalam melakukan kerja seperti saling bercanda saat bekerja yang dapat menyebabkan kelalaian dalam bekerja, hal tersebut yang harus mendapatkan perhatian lebih agar karyawan dapat lebih disiplin lagi dalam bekerja.

V. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dari penelitian yang dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Insentif, Motivasi Kerja dan kinerja karyawan memiliki kategori penilaian yang baik karena semua memiliki rata – rata diantara 3,5 – 4,2.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Keselamatan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas < 0,05 yang berarti ada pengaruh yang signifikan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kesehatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas < 0,05 yang berarti ada pengaruh yang signifikan.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas < 0,05 yang berarti ada pengaruh yang signifikan.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Keselamatan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas < 0,05 yang berarti ada pengaruh yang signifikan.
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kesehatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas < 0,05 yang berarti ada pengaruh yang signifikan.
7. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas < 0,05 yang berarti ada pengaruh yang signifikan.
8. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas < 0,05 yang berarti ada pengaruh yang signifikan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Diharapkan pihak perusahaan dapat mengklasifikasikan jaminan keselamatan, kesehatan kerja dan insentif berdasarkan kriteria karyawannya. Kriteria karyawan tersebut dapat dilihat dari usia, tingkat pendidikan, jenis kelamin, dan jenis pekerjaan karyawan.
2. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan terhadap kesehatan kerja karyawan, karena variabel kesehatan kerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan dan dominan terhadap kinerja karyawan, sehingga kinerja karyawan akan semakin baik.
3. Berdasarkan hasil rata – rata kinerja sudah baik, namun masih ada yang memiliki rata – rata kurang dari 4, dikarenakan masih adanya beberapa karyawan di bidang produksi yang bercanda pada saat bekerja dan juga tidak mematuhi peraturan-peraturan yang di buat pada saat jam kerja. Dalam hal ini perusahaan perlu menambah pengawasan terhadap kerja karyawan dan lebih meningkatkan kedisiplinan karyawan.
4. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain seperti lingkungan kerja, kecocokan dengan rekan kerja, kualitas kerja yang merupakan variabel

lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Jakarta : Rineka Cipta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi*, jilid dua. Jakarta : Prenhallindo.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Indeks Kelompok Gramedia.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Mathis, R.L. dan John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, penerjemah Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat.
- Dessler, Garry. 1995. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Erlangga
- Moekijat. 1991. *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Nitisemito, S. Alex. 1983. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Wahjosumidjo. 1987. *Kepemimpinan Dan Motivasi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Graha Ilmu.
- Simamora, Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Singarimbun, Masri. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : LP3ES.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.
- Riduwan, dan Engkos Achmad Kuncoro. 2008. *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.