

# PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Bagian Teknik PG. Kebon Agung, Malang)

Cintya Windriya Wanodya  
Mochammad Al Musadieg  
Gunawan Eko Nurtjahjono  
Fakultas Ilmu Administrasi  
Universitas Brawijaya  
Malang  
E-mail: [cintwano@yahoo.com](mailto:cintwano@yahoo.com)

## ABSTRAK

Hasil penelitian analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PG. Kebon Agung Malang, ditunjukkan dengan nilai signifikansi  $t$  sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) dengan koefisien regresi sebesar 0,302. Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PG. Kebon Agung Malang, ditunjukkan dengan nilai signifikansi  $t$  sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) dengan koefisien regresi sebesar 0,389. Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PG. Kebon Agung Malang, ditunjukkan dengan nilai signifikansi  $F$  sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) dan mampu memberikan kontribusi terhadap variabel Motivasi Kerja Karyawan sebesar 65,8%.

**Kata kunci :** Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Motivasi Kerja

## ABSTRACT

The result of doubled unear regression analysis shows that Workplace Savety influences significantly toward wone Motivation of Employee in PG. Kebon Agung Malang, appears with significant value 0,000 lower than  $\alpha = 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) with coefficient regression 0,302. Workplace Health influences significantly 0,000 lower than  $\alpha = 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) with coefficient regression 0,389. Workplace Savety and Workplace Health simultaneously Influence the Work Motivation of Employee in PG. Kebon Agung Malang appears with signification value  $F$  0,000 lower than  $\alpha = 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) and able to give contribusion toward Work Motivation of Employee variable 65,8%.

**Keywords:** Workplace Savety, Workplace Health, Work Motivation

## PENDAHULUAN

Karyawan dalam bekerja selalu dihadapkan langsung dengan alat-alat yang menunjang proses produksi seperti peralatan dan mesin-mesin yang digunakan, sehingga diperlukan penggunaan yang pengetahuan dan keahlian dalam menjalankan alat-alat produksi. Dalam penggunaan teknologi yang disertai dengan peralatan dan mesin-mesin modern selalu membawa kemudahan dalam proses produksi, namun di lain pihak bila tidak ditangani secara terorganisasi, maka akan dapat meningkatkan resiko kecelakaan kerja. Oleh sebab

itu, diperlukan ketelitian serta kewaspadaan yang tinggi dalam mengoperasikannya. Resiko kecelakaan dapat terjadi kapan saja dan dimana saja, termasuk di tempat lingkungan kerja. Dengan adanya program keselamatan dan kesehatan pada perusahaan yang memiliki tingkat resiko kecelakaan kerja tinggi di dalam proses produksinya. Karyawan tentu saja akan merasa nyaman dan tenang dari kecelakaan-kecelakaan dan penyakit yang diakibatkan saat bekerja dan dengan sendirinya karyawan akan termotivasi. Menurut Hasibuan (2005:95), "Motivasi adalah

pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi diharapkan produktifitas kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas akan meningkat sehingga tujuan perusahaan akan tercapai secara optimal. Hal tersebut tentunya memiliki dampak positif bagi perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja, cukup menarik untuk dibahas karena saat ini masih banyak perusahaan-perusahaan baik dalam skala kecil, menengah, ataupun besar, serta mengabaikan masalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Beberapa perusahaan hanya menilai bahwa Motivasi Kerja Karyawan dapat dipenuhi dengan melalui tingkat kesejahteraan ekonomi yang didapat karyawan. Padahal kenyataannya, Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan salah satu unsur penting yang berhak di dapat oleh setiap karyawan terhadap perusahaannya sesuai dengan bidang pekerjaan yang mereka dapatkan dan sesuai dengan tingkat risikonya. Menurut Ishak (2004:41), “Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu daya upaya sedemikian rupa sehingga dapat menjamin dan menciptakan kondisi kerja yang aman dan bebas dari resiko kecelakaan.

Berdasarkan uraian tersebut, Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan salah satu aspek perlindungan untuk karyawan yang dilindungi oleh peraturan pemerintah. Hal ini terbukti dengan dikeluarkannya Undang-Undang yang berkaitan dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, antara lain:

1. Undang-undang No. 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan.
2. Perpres No. 12 Tahun 2013 dan PP No. 101 Tahun 2012 Tentang Jaminan Keselamatan.
3. Peraturan pemerintah RI No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan sistem Manajemen K3.
4. Undang-undang PP No. 53 Tahun 2012 Tentang Jamsostek

Pemerintah sendiri telah mengeluarkan berbagai peraturan yang ditujukan untuk perlindungan karyawan. Salah satunya adalah Undang-Undang Dasar 1945 pasal 27 ayat (2) yang menetapkan bahwa “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Melihat pentingnya hal tersebut, masalah sumber daya manusia adalah suatu masalah yang

perlu diperhatikan serta sumber daya manusia memiliki peranan yang cukup besar bagi kemajuan setiap organisasi, baik yang bergerak di bidang industri manufaktur, perdagangan maupun jasa. Suatu perusahaan di dalam upaya mencapai tujuannya sangat tergantung oleh sumber daya manusia sebagai pelaksananya. Perlu disadari bahwa peran manusia sebagai pekerja adalah sangat penting, baik secara perorangan maupun kelompok. Hal ini dikarenakan meskipun canggihnya peralatan berteknologi yang digunakan oleh suatu perusahaan akan tidak berarti tanpa adanya sumber daya manusia yang mengoperasikannya. Namun, di sisi lain, kondisi tersebut juga membawa risiko-risiko sosial baik bagi perusahaan maupun lingkungan sekitar yang dapat mengancam keselamatan serta kesehatan kerja karyawan.

PG. Kebon Agung Malang merupakan sebuah perusahaan industri gula tebu di Indonesia, yang dalam kegiatan produksinya dan pengoperasiannya menggunakan mesin-mesin yang berteknologi. Dalam pengoperasian mesin yang berteknologi tersebut diperlukan pengetahuan dan ketrampilan dengan didampingi sumber daya manusia yang cukup memadai. Dalam penerapan dan pengoperasian mesin dan teknologi yang tepat tentu saja akan memberikan kelebihan dalam menjalankan kegiatan produksi pabrik, tetapi dalam pengoperasian mesin dan teknologi tersebut, terdapat risiko yang dapat mengganggu serta mengancam keselamatan dan kesehatan kerja karyawan perusahaan tersebut. Pabrik Gula Kebon Agung Malang sendiri adalah perusahaan yang telah memiliki serta penerapan dalam menjalankan Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Apabila Keselamatan dan Kesehatan Kerja memiliki pengaruh terhadap dengan Motivasi Kerja Karyawan pada PG. Kebon Agung Malang khususnya karyawan bagian Teknik.

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan bagian Teknik PG. Kebon Agung Malang, untuk menjelaskan pengaruh simultan dari Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan, dan untuk menjelaskan pengaruh parsial dari Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Keselamatan Kerja**

Menurut Mathis dan Jackson (2002:245), “Keselamatan Kerja adalah merujuk pada

perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang.” Tujuan keselamatan kerja yang efektif diperusahaan adalah mencegah kecelakaan atau cidera yang terkait dengan pekerjaan. Sedangkan Mondy (2008:82), “Keselamatan kerja adalah suatu perlindungan karyawan dari cidera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan”. Berbeda dengan pendapat Mangkunegara (2000:161), “memberikan pengertian tentang Keselamatan Kerja karyawan adalah keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau terhindar dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran.”

Dari teori yang dipaparkan dapat ditarik kesimpulan bahwa Keselamatan Kerja adalah menyangkut tentang kesejahteraan fisik karyawan agar terhindar dari kecelakaan atau cidera yang terkait dengan pekerjaan. Selain itu juga menghindari kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Dengan adanya Keselamatan Kerja maka risiko yang terjadi pada saat karyawan bekerja dapat diminimalisir.

Menurut Moenir dalam Mahendra Rahman (2009:13) faktor dari keselamatan kerja dilihat dari lingkungan kerja secara fisik antara lain:

- a. Penempatan benda atau barang sehingga tidak membahayakan atau mencelakakan orang-orang yang berada ditempat kerja atau sekitarnya.
- b. Perlindungan pada pegawai atau pekerja yang melayani alat-alat kerja yang dapat menyebabkan kecelakaan, dengan cara memberikan alat-alat perlindungan yang sesuai dan baik.
- c. Penyediaan perlengkapan yang mampu digunakan sebagai alat pencegahan, pertolongan, dan perlindungan.

### **Kesehatan Kerja**

Menurut pendapat Mondy (2008:82) “Kesehatan Kerja mengacu pada kebebasan dari penyakit fisik maupun emosional”. Sedangkan menurut Megginson dalam Mangkunegara (2000:161), “Kesehatan Kerja yaitu suatu kondisi yang menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.” Selain itu menurut Mathis dan Jackson (2002:245) “Pengertian Kesehatan Kerja adalah merupakan kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental

dan stabilitas emosi secara umum. Individu yang sehat adalah individu yang bebas dari penyakit, cidera serta masalah mental dan emosi yang bisa mengganggu aktivitas manusia normal secara umum”.

Dari teori yang dipaparkan, maka Kesehatan Kerja lebih merujuk pada penghindaran dari timbulnya penyakit yang bisa diderita oleh karyawan yang diakibatkan selama melakukan pekerjaan. Kesehatan Kerja menjamin kesehatan karyawan dari penyakit yang bisa ditimbulkan sehingga karyawan dapat tetap bekerja sesuai dengan tuntutan dari perusahaan.

Menurut Manullang dalam Mahendra Rahman (2009:13) faktor dari kesehatan kerja antara lain adalah:

- a. Lingkungan kerja secara medis
  - 1) Kebersihan lingkungan kerja
  - 2) Suhu udara dan ventilasi di tempat kerja
  - 3) Sistem pembuangan sampah dan limbah industri
- b. Sarana kesehatan tenaga kerja
  - 1) Penyediaan air bersih
  - 2) Sarana olah raga
  - 3) Sarana kamar mandi dan WC
- c. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja
  - 1) Pelayanan kesehatan tenaga kerja
  - 2) Pemeriksaan kesehatan tenaga kerja

### **Motivasi Kerja**

Menurut Riva'i & Sagala (2009:837), “motivasi adalah dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Sedangkan menurut pendapat Hasibuan (2005:95), “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah pemberian motif: penimbunan motif atau hal yang menimbulkan dorongan.” Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motif adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri individu yang perlu dipenuhi individu tersebut. Sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan individu agar mampu mencapai tujuan dan motifnya.

Dalam hubungan dengan lingkungan kerja, menurut pendapat Mangkunegara (2003:94), “mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi yang mempengaruhi, membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.” Selain itu menurut pendapat Martoyo (2007:183),

mengartikan motivasi kerja sebagai sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Dengan demikian, motivasi kerja berkaitan erat dengan lingkungan di mana individu bekerja.

Motivasi karyawan untuk bekerja merupakan hal yang rumit karena melibatkan faktor-faktor individual maupun faktor-faktor organisasional. Menurut Gomes (2003:180) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain :

1. Faktor individual, yang terdiri atas kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*) dan kemampuan (*abilities*).
2. Faktor organisasional, terdiri atas pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*supervision*), pujian (*praise*) dan pekerjaan itu sendiri (*job it self*).

### Hipotesis

1. “Ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan dari Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Motivasi Kerja Karyawan ( $Y$ ).”
2. “Ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Motivasi Kerja Karyawan ( $Y$ ).”

### METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian penjelasan (*eksplanatory*). Adapun yang dimaksud penelitian penjelasan (*eksplanatory*) yaitu penelitian yang menyoroti hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesa yang telah dirumuskan sebelumnya. Menurut Singarimbun (2006:5) “Peneliti yang menjelaskan hubungan kasual antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa. Olehkarena itu, juga dinamakan *testing reseach*/pengujian hipotesa. jumlah sampel yang diambil dalam penelitian adalah sebanyak 76 responden dengan menggunakan rumus Slovin yaitu karyawan bagian Teknik PG. Kebon Agung Malang.

Teknik analisis data yang digunakan adalah :

#### a. Analisis statistik deskriptif

Menurut Sugiyono (2009:147) “Analisis deskriptif adalah analisis yang dilakukan dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku secara umum”. Analisis ini digunakan untuk memberikan gambaran mengenai responden dalam menyusun distribusi frekuensi.

#### b. Analisis Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui bagaimana eratnya hubungan antara beberapa variabel bebas dengan variabel terikat. Menurut Sugiyono (2009:277) rumus persamaan Regresi Linier Berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana

$Y$  = variabel terikat yaitu Motivasi Kerja Karyawan

$a$  = Konstanta

$b_1, b_2$  = koefisien regresi atau prediktor

$X_1$  = variabel bebas pertama yaitu Keselamatan Kerja

$X_2$  = variabel bebas kedua yaitu Kesehatan Kerja

#### c. Uji F

Menurut Sugiyono (2010:257) menyatakan bahwa, “Uji F ini digunakan untuk menguji secara simultan”..

#### d. Uji Parsial (Uji t)

Uji t ini dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis koefisien regresi pada dasarnya merupakan pengujian terhadap derajat signifikansi hubungan dan besarnya pengaruh dari variabel bebas (*independen*) terhadap variabel terikat (*dependen*). Pengujian ini dapat dilakukan dengan dua cara, pertama dengan uji F yang digunakan untuk mengetahui besarnya koefisien regresi atau menguji tingkat signifikansi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat, sedangkan cara yang kedua adalah dengan melihat koefisien regresi parsial yang dapat digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program komputer *SPSS 15.0 for windows* maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Variabel	Koefisien Regresi (B)	t <sub>hitung</sub>	Sig.	Keterangan
Constant	1,472			
Keselamatan Kerja Karyawan	0,302	4,488	0,000	Signifikan
Kesehatan Kerja Karyawan	0,389	5,368	0,000	Signifikan
R		= 0,817		
R Square		= 0,667		
Adjusted R Square		= 0,658		
F <sub>hitung</sub>		= 73,003		
F <sub>tabel</sub>		= 3,13		
Sig. F		= 0,000		
α		= 0,05		

Keterangan:

- jumlah data : 76
- Nilai t<sub>tabel</sub> : 2,000
- Dependen variabel : Motivasi Kerja Karyawan

Sumber : Data diolah

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh hasil regresi yaitu:

$$Y = 1,472 + 0,302 X_1 + 0,389 X_2$$

Berdasarkan hasil persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta (a) = 1,472, menunjukkan besarnya Motivasi Kerja Karyawan, jika Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja sebesar nol, maka besarnya Motivasi Kerja Karyawan sebesar 1,472.
- b. Koefisien regresi Keselamatan Kerja (b<sub>1</sub>) sebesar 0,302, menunjukkan besarnya pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan, koefisien regresi bertanda positif menunjukkan Keselamatan Kerja berpengaruh searah terhadap Motivasi Kerja Karyawan, yang berarti setiap peningkatan Keselamatan Kerja akan menyebabkan peningkatan Motivasi Kerja Karyawan.
- c. Koefisien regresi Kesehatan Kerja (b<sub>2</sub>) sebesar 0,389, menunjukkan besarnya pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan, koefisien regresi bertanda positif menunjukkan Kesehatan Kerja berpengaruh searah terhadap Motivasi Kerja Karyawan, yang berarti setiap peningkatan Kesehatan Kerja akan menyebabkan peningkatan Motivasi Kerja Karyawan.

Koefisien korelasi (R) sebesar 0,817; menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan sebesar 81,7%. Hubungan ini dapat dikategorikan sangat kuat, sebagaimana diketahui bahwa suatu hubungan dikatakan sempurna jika koefisien korelasinya

mencapai angka 100% atau 1 (baik dengan angka positif atau negatif).

Hasil analisis regresi linier berganda di atas, dapat diketahui nilai koefisien determinasi (*adjusted R square*) sebesar 0,658. Angka ini menunjukkan bahwa variabel Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja dapat menjelaskan variasi atau mampu memberikan kontribusi terhadap variabel Motivasi Kerja Karyawan sebesar 65,8%, sedangkan sisanya sebesar 34,2% disebabkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

## Pengujian Hipotesis

### a. Uji Hipotesis 1

Untuk menguji hipotesis 1 yang menyatakan bahwa Ada pengaruh yang signifikan pada Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) secara simultan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y), menggunakan uji F. Hasil uji F diperoleh nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), jadi Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan, sehingga hipotesis pertama secara statistik diterima.

### b. Uji Hipotesis 2

Untuk menguji hipotesis 2 yang menyatakan bahwa Ada pengaruh yang signifikan pada Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) secara parsial terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y), menggunakan uji t. Hasil analisis uji t diperoleh nilai signifikansi t Keselamatan Kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), sehingga terbukti variabel keselamatan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis kedua secara statistik diterima.

Hasil analisis uji t diperoleh nilai signifikansi t Kesehatan Kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), sehingga terbukti variabel Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis kedua secara statistik diterima.

## Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara Simultan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara simultan

berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Keselamatan dan kesehatan kerja pada dasarnya mencari dan mengungkapkan kelemahan yang memungkinkan terjadinya kecelakaan. Fungsi ini dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu mengungkapkan sebab-akibat suatu kecelakaan dan meneliti apakah pengendalian secara cermat dilakukan atau tidak. Hal ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu kebutuhan pokok hidup manusia sehingga seringkali seseorang mengorbankan segala daya dan upaya, harta, pangkat dan jabatan demi mempertahankan keselamatan jiwa dan kesehatan dirinya. Sedangkan pemenuhan kebutuhan manusia dapat menjadi motif penggerak kegiatan manusia atau biasa disebut dengan motivasi manusia, dengan kata lain bahwa pemenuhan salah satu kebutuhan manusia merupakan sumber motivasi manusia. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Maslow tentang hierarki kebutuhan manusia, maka kebutuhan akan rasa aman menjadi kebutuhan tingkat dua. Namun tidaklah mutlak setiap kebutuhan dipenuhi manusia menurut hierarki atau urutannya, kadangkala kebutuhan keselamatan dan kesehatan menjadi prioritas utama walaupun dalam tingkatan kedua. Sehingga diharapkan dengan memperhatikan kebutuhan keselamatan dan kesehatan kerja dalam suatu perusahaan ini nantinya prestasi para karyawan yang bekerja juga akan meningkat pula.

Pelaksanaan peraturan keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja sudah diterapkan dalam hal penyediaan sarana dan prasarana yang membantu pekerja dalam melaksanakan pekerjaan, adanya pengawasan terhadap penggunaan alat-alat pelindung diri atau alat-alat perlengkapan kerja, penyediaan alat pemadam kebakaran, pemberian tanda bahaya pada fasilitas-fasilitas yang menimbulkan risiko kerja serta pelaksanaan program-program kesehatan bagi pekerja seperti melakukan pemeriksaan baik ditujukan bagi pekerja baru maupun pemeriksaan yang dilakukan secara berkala kepada seluruh pekerja. Selain itu juga disediakan klinik kesehatan yang digunakan untuk pertolongan pertama jika ada kecelakaan kerja.

Pada dasarnya semua tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, sehingga apabila terdapat tenaga kerja yang tidak mendapatkan perlindungan terhadap risiko kecelakaan kerja, sesuai dengan prinsip risiko pekerjaan dimana risiko ditimpa kecelakaan dalam menjalankan

pekerjaan merupakan tanggung jawab pengusaha, dan bagi pengusaha yang belum ikut serta dalam jaminan sosial tenaga kerja tetap bertanggung jawab atas jaminan kecelakaan kerja bagi tenaga kerjanya. Kecelakaan kerja adalah merupakan suatu risiko yang seharusnya menjadi tanggung jawab pengusaha. Oleh karena itu pembiayaan beban jaminan pemeliharaan kesehatan dan jaminan kecelakaan kerja bagi tenaga kerjanya di tanggung oleh pengusaha dengan tetap mengedepankan pada peraturan perundangan-undangan serta aspek kemanusiaan, dimana pengusaha perlu memperhatikan nasib tenaga kerja serta keluarganya. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Fuaida (2012) dan Aisyah (2013) yang menyatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

### **Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan**

Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Keselamatan Kerja ini secara garis besar bertujuan untuk mencegah terjadinya kecelakaan, penyakit akibat kerja, pemeliharaan tempat kerja yang bersih sehat, aman dan nyaman, pencegahan atau penekanan menjadi sekecil-kecilnya cacat akibat pekerjaan, dimana hal ini dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Para karyawan lebih mementingkan faktor keselamatan kerja, dengan lebih mengutamakan faktor keselamatan kerja tersebut diharapkan memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan karena karyawan akan lebih leluasa dalam proses bekerja sehingga tujuan yang ditetapkan perusahaan dapat tercapai.

Salah satu upaya untuk meningkatkan memotivasi karyawan yaitu dengan memberikan perlindungan pada karyawan selama dia bekerja. Perlindungan ini diberikan dengan maksud agar karyawan merasa aman dan nyaman bekerja di lingkungan kerjanya. Perlindungan kepada karyawan selama menjalankan pekerjaan dengan mengikutsertakan karyawan dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja menjadi kewajiban yang harus dilaksanakan oleh perusahaan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Fuaida (2012) dan Aisyah (2013) yang menyatakan bahwa keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

## Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pekerjaan sehari-hari karyawan di sektor kesehatan tidak terkecuali di perusahaan, ada risiko bahaya di tempat kerjanya. Risiko ini bervariasi mulai dari yang paling ringan sampai yang paling berat tergantung jenis pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa memberikan bantuan kepada karyawan dalam menyesuaikan pekerjaan dengan karyawan, melindungi karyawan terhadap setiap gangguan kesehatan yang timbul dari pekerjaan atau lingkungan kerja, meningkatkan kesehatan badan, kondisi mental (rohani) dan kemampuan fisik karyawan, maupun pemberian pengobatan dan perawatan serta rehabilitasi bagi karyawan yang menderita sakit, dapat menjadikan karyawan lebih merasa tenang dalam bekerja sehingga memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kesehatan kerja merupakan upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan dan pengobatan. Seseorang dikatakan "Sehat Jasmani" apabila seluruh unsur organisme badaniah seseorang itu berfungsi secara normal dan baik, berarti tanpa sakit, tanpa mengidap penyakit dan tanpa kelemahan fisik. Sedangkan "Kesehatan Rohani" artinya apabila seseorang sudah berhasil mengadopsikan dirinya pada organisasi, dimana ia bekerja. Memiliki konsep-konsep yang akurat tentang kenyataan-kenyataan hidup dapat mengatasi stres dan frustrasi serta lain sebagainya. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Fuaida (2012) dan Aisyah (2013) yang menyatakan bahwa kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PG. Kebon Agung Malang, ditunjukkan dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) dan mampu memberikan kontribusi terhadap variabel Motivasi Kerja Karyawan 0,658 atau sebesar 65,8%. Sisanya 34,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Hasil uji t menunjukkan Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap Motivasi Kerja Karyawan

pada PG. Kebon Agung Malang, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) dengan koefisien regresi sebesar 0,302.

3. Hasil uji t menunjukkan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PG. Kebon Agung Malang, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) dengan koefisien regresi sebesar 0,389.

### Saran

1. Dalam program Kesehatan Kerja Karyawan pada PG. Kebon Agung Malang, sebaiknya diadakan pemeriksaan kesehatan secara berkala agar karyawan tetap menjaga kondisi kesehatannya, selain itu perusahaan menyediakan sarana olahraga untuk menunjang kesehatan karyawan.
2. Untuk menghindari resiko kecelakaan kerja pada karyawan hendaknya perusahaan lebih bisa memberikan pengertian dan pemahaman mengenai fungsi alat pelindung diri kepada karyawan. Dari sisi pihak manajemen juga agar lebih memperhatikan pengelolaan dan pemeliharaan alat-alat produksi agar Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan lebih terjamin sehingga dapat memacu karyawan untuk lebih termotivasi dalam bekerja.
3. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi yaitu 65,8% yang berarti masih terdapat variabel-variabel di luar Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan sisanya 34,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Oleh karena itu, peneliti menyarankan peneliti lain untuk mengadakan penelitian lanjutan dengan obyek yang sama tetapi variabel-variabel penelitian berbeda dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

### DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, Ria Nur. 2013. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan (studi pada karyawan bagian *installation dan maintenance*) PT. Berca Svindler Lifts Surabaya. Skripsi.

- Fakultas Ilmu Administrasi. Malang : Universitas Brawijaya.
- Ishak, Arep dan Tanjung, Hendri. 2004. Manajemen Motivasi. Jakarta : PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Fuaida, Fadilla. 2012. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) (APJ), Malang. Skripsi. Fakultas Ilmu Administrasi. Malang : Universitas Brawijaya.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Andi
- Hasibuan, Malayu SP. 2005. Organisasi dan Motivasi. Jakarta : PT. Aksara.
- Mahendra, Rahman. 2009. Hubungan Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Jaminan K3) dengan Motivasi Kerja (Survey pada karyawan bagian produksi PT. Bentorl Prima Malanag). Skripsi. Fakultas Ilmu Administrasi. Malang : Universitas Brawijaya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kedua. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Martoyo, Susilo. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFEE.
- Mathis dan Jackson. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Salemba Empat, Jakarta
- Mondy, R. Wnyne. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Erlangga.
- Singarimbun dan Effendy. 2006. Metode Penelitian Survey. Jakarta : LP3ES.
- Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : CV Alfabeta.
- Undang-undang PP No. 53. 2012. "UU Jamsostek No. 53 Tahun 2012", diakses pada tanggal 3 November 2013 dari <http://www.jamsostek.co.id>.