

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP
MOTIVASI KERJA KARYAWAN
(Studi pada Karyawan bagian Drilling & Oilfield Services PT Elnusa Tbk. Jakarta)**

**Bayu Ramdan Hediato
Mochammad Djudi Mukzam
Muhammad Iqbal**
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
Email : bayuramdan7@yahoo.com

Abstract

The research purpose are : Description the implementation of occupational health and safety and employee motivation conditions in division Drilling & Oilfield Services in PT Elnusa Tbk. Jakarta. Explain occupational health and safety simultaneously impact on work motivation. Explain work safety variable and work healthy variable partially impact on work motivation. Explain work safety variable and work healthy variable the greatest impact on work motivation. The research type in this research is explanatory research with used hypothesis testing. Population in this research is all direct employees PT Elnusa Tbk in Drilling And Oilfield Services division, there are 595 responses with total sample are 86 responses. Data analysis which used is descriptive and inferential statistic analysis. Inferential statistic analysis consist of double linear regression analysis and hypothesis test. Based on the result of this research concluded the implementation of occupational health and safety and employees motivation in fairly good condition. There is a simultaneous impact on occupationaly health and safety on employees work motivation. There is a partial impact on work safety variable and work healthy variable on employees work motivation. Work safety has dominance impact to employees work motivation.

Keywords : Work Safety, work healthy, Work Motivation

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan deskripsi dari pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja dan kondisi motivasi kerja karyawan di bagian Drilling & Oilfield Services di PT Elnusa Tbk. Jakarta. Pengaruh simultan dari keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan. Pengaruh parsial antara keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan. Variabel mana diantara keselamatan kerja dan kesehatan kerja yang paling besar pengaruhnya terhadap motivasi kerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanatory research dengan menggunakan pengujian hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Elnusa Tbk. Jakarta di bagian Drilling & Oilfield Services sebanyak 595 responden dengan jumlah sampel sebanyak 86 responden. Analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan inferensial. Analisis inferensial terdiri dari analisis regresi berganda dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja dan motivasi kerja karyawan di bagian Drilling & Oilfield Services di PT Elnusa Tbk. Jakarta dalam kondisi cukup baik. Terdapat pengaruh simultan dari keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan. Variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat motivasi kerja. Variabel keselamatan kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap motivasi kerja karyawan.

Kata kunci : Keselamatan kerja, kesehatan kerja, motivasi kerja

PENDAHULUAN

Semakin ketatnya persaingan dalam dunia industri dan terus berkembangnya teknologi yang semakin modern dalam proses produksi, akan memberikan pengaruh yang besar terhadap ketenagakerjaan dalam perusahaan. Teknologi disamping membawa kemudahan dalam proses bekerja juga mempunyai resiko kecelakaan yang tinggi. Menyadari bahwa manusia merupakan aset penting dalam perusahaan, maka setiap perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia dengan harapan berorientasi pada penggunaan sumber daya yang efektif dan efisien. Penting bagi setiap perusahaan untuk selalu memperhatikan perlindungan terhadap karyawan terlebih pada masalah keselamatan dan kesehatan kerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja cukup menarik dibahas lebih lanjut karena masih cukup banyak perusahaan-perusahaan baik dalam skala kecil, menengah maupun besar, kadang kala masih mengabaikan masalah keselamatan dan kesehatan kerja. Motivasi kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena nantinya akan berdampak langsung kepada kinerja individu serta kinerja perusahaan secara keseluruhan. Sebagian perusahaan menilai bahwa motivasi kerja karyawan dapat dipenuhi hanya melalui komponen secara langsung saja yang berkaitan dengan tingkat kesejahteraan ekonomi yang didapat karyawan. Padahal, keselamatan dan kesehatan kerja juga merupakan aspek penting yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Keselamatan dan kesehatan kerja menjadi hak setiap karyawan terhadap perusahaannya sesuai dengan bidang kerja mereka dan tingkat resiko yang berbeda-beda. Mengingat begitu besarnya pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja bagi sumber daya manusia, sudah sepantasnya mendapat perhatian bedar dari pemerintah. Salah satunya yaitu Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dimana perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja dijamin dalam pasal 86, yaitu “setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai nilai agama”.

Menurut Mangkunegara (2002:162), “selain bertujuan untuk menghindari kecelakaan dalam proses produksi perusahaan, keselamatan dan kesehatan kerja juga bertujuan untuk meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan”. Dengan meningkatnya

kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan maka dapat dipastikan motivasi dari karyawan akan meningkat. Hasibuan (2005:95) menjelaskan, “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 kerja sendiri dapat diartikan keseluruhan daya penggerak atau tenaga pendorong baik yang berasal dari dalam (*intristik*) maupun dari luar (*ekstrinsik*) yang menimbulkan adanya keinginan untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas dalam menjalankan tugas sebagai seorang karyawan.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan prioritas utama yang telah dan sedang dikampanyekan PT Elnusa Tbk. sebagai bagian untuk perubahan budaya. Kebijakan strategis terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja adalah Implementasi K3 dalam setiap aktifitas kerja. Langkah-langkah strategis yang terus dikembangkan oleh PT Elnusa Tbk. adalah dengan terus mengedukasi *stakeholders* yang terkait aktifitas bisnis perusahaan untuk patuh, intervensi dan peduli terhadap K3 sehingga mencapai target K3 (*zero accidents, zero damage, and no harm to environment*). *Human Safety and Enviroment* (HSE) merupakan prioritas kerja PT Elnusa Tbk. Insiden kecelakaan kerja di proyek Ginaya pada akhir tahun 2011 menjadi suatu permasalahan yang berdampak langsung pada kinerja operasi perusahaan. Kecelakaan kerja merupakan kejadian yang tidak diinginkan semua perusahaan, karena dapat menyebabkan kerugian kepada manusia, peralatan, dan lingkungan. Dampak dari insiden tersebut menjadi perhatian utama perusahaan dan menjadi bahan evaluasi untuk terus meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan.

Sesuai dengan latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, adapun tujuan mengadakan penelitian yang berjudul *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan bagian Drilling and Oilfield Services PT Elnusa Tbk. Jakarta)* adalah :

Menjelaskan deskripsi dari pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan kondisi Motivasi Kerja Karyawan di bagian *Drilling & Oilfiled Services* di PT Elnusa Tbk. Jakarta. Menjelaskan pengaruh simultan dari Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan kerja (X_2) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y).

Menjelaskan pengaruh parsial antara Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan kerja (X_2) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y). Menjelaskan variabel mana diantara Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan kerja (X_2) yang paling besar pengaruhnya terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y).

TINJAUAN PUSTAKA

1. Keselamatan dan Kesehatan kerja

Mangkunegara (2002:163) menyatakan bahwa, “keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur”. Mangkunegara (2002:165) juga menjelaskan tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut :

- Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
- Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan secara efisien dan seefektif mungkin.
- Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya
- Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
- Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
- Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
- Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja

2. Keselamatan Kerja

2.1. Pengertian Keselamatan Kerja

Swasto (2011:107) mengemukakan bahwa, “keselamatan kerja menyangkut segenap proses perlindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan adanya bahaya yang timbul dalam lingkungan pekerjaan. Pada dasarnya usaha untuk memberikan perlindungan keselamatan kerja menurut Soeprihatno (2002:48) ada 2 (dua):

- Usaha preventif atau mencegah
Preventif atau mencegah berarti mengendalikan atau menghambat sumber bahaya yang terdapat di tempat kerja sehingga dapat mengurangi atau tidak menimbulkan bahaya bagi para karyawan.

Langkah-langkah pencegahan itu dapat dibedakan yaitu:

- Substitusi (mengganti alat/sarana yang kurang/tidak berbahaya).
 - Isolasi (memberi isolasi/alat pemisah terhadap sumber bahaya).
 - Pengendalian secara teknis terhadap sumber-sumber bahaya.
 - Pemakaian alat pelindung perorangan (*eye protection, safety hat and cap, gas respirator, dust respirator, dan lain-lain*).
 - Petunjuk dan peringatan di tempat kerja.
 - Latihan dan pendidikan keselamatan dan kesehatan kerja
- Usaha represif atau kuratif
Kegiatan yang bersifat kuratif berarti mengatasi kejadian atau kecelakaan yang disebabkan oleh sumber-sumber bahaya yang terdapat di tempat kerja. Pada saat terjadi kecelakaan atau kejadian lainnya sangat dirasakan arti pentingnya persiapan baik fisik maupun mental para karyawan sebagai suatu kesatuan atau team kerja sama dalam rangka mengatasi dan menghadapi.

2.2. Indikator Keselamatan Kerja

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

- Penempatan benda atau barang sehingga tidak membahayakan atau mencelakakan orang-orang yang berada di tempat kerja atau sekitarnya.
- Perlindungan pada pegawai atau pekerja yang melayani alat-alat kerja yang dapat menyebabkan kecelakaan, dengan cara memberikan alat-alat perlindungan yang sesuai dan baik
- Penyediaan perlengkapan yang mampu digunakan sebagai alat pencegah, pertolongan dan perlindungan.
- Penyediaan program sosialisasi pencegahan kecelakaan yang diberikan oleh perusahaan terhadap pegawai atau pekerja

3. Kesehatan Kerja

3.1. Pengertian Kesehatan Kerja

Menurut Mondy dan Noe (2005:360), “Kesehatan kerja adalah kebebasan dari kekerasan fisik. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi

periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stres emosi atau gangguan fisik”.

3.2. Indikator Kesehatan Kerja

Adapun 3 (tiga) indikator dari kesehatan kerja menurut Manullang (2006:87) yaitu :

1. Lingkungan secara medis
Dalam hal ini lingkungan kerja secara medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam menangani hal-hal sebagai berikut
 - a) Kebersihan lingkungan kerja.
 - b) Suhu udara dan ventilasi di tempat kerja.
 - c) Sistem pembuangan sampah dan limbah industri.
2. Lingkungan kesehatan tenaga kerja
Upaya-upaya dari perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari tenaga kerjanya hal ini dapat dilihat dari penyediaan air bersih dan sarana kamar mandi
3. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yaitu pelayanan kesehatan tenaga kerja

4. Motivasi

4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Mangkunegara (2002:94), “motivasi kerja merupakan kondisi yang mempengaruhi, membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja”.

4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan organisasional, menurut Gomes (2003:181) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yang sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan (needs), tujuan-tujuan (goals), sikap (attitudes), dan kemampuan-kemampuan (abilities). Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji (pay), keamanan pekerjaan (job security), sesama pekerja (co-worker), pengawasan (supervision), pujian (praise), dan pekerjaan itu sendiri (job it self).

Sedangkan menurut Mangkunegara (2002:74) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, yaitu:

- a. Perbedaan karakteristik individu meliputi kebutuhan, minat, sikap dan nilai.
- b. Perbedaan karakteristik pekerjaan. Hal ini berhubungan dengan persyaratan jabatan untuk

setiap pekerjaan, yang menurut penempatan pekerjaan sesuai dengan bidang keahlian

- c. Perbedaan karakteristik organisasi (lingkungan kerja) yang meliputi peraturan kerja, iklim kerja, dan budaya kerja yang disepakati.

4.3 Teori-teori Motivasi Kerja

4.3.1 Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Dalam Hasibuan (2005:105) berdasarkan teori Maslow's *hierarchy of needs* atau teori hierarki kebutuhan Maslow, Kebutuhan manusia dapat digolongkan dalam 5 (lima) tingkatan (*five hierarchy of needs*). Adapun kelima tingkatan tersebut adalah :

- a. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*)
Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan manusia yang amat primer, karena kebutuhan ini telah ada dan terasa sejak manusia dilahirkan di bumi. Kebutuhan ini antara lain seperti : sandang, pangan dan tempat perlindungan, seks dan kesejahteraan individu
- b. Kebutuhan rasa aman (*security needs*)
Kebutuhan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja (pensiun) dan sebagainya.
- c. Kebutuhan sosial (*social needs*)
Manusia pada hakekatnya adalah makhluk sosial, sehingga mereka mempunyai kebutuhan-kebutuhan sosial sebagai berikut :
 - a) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dimana dia hidup dan bekerja
 - b) Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting
 - c) Kebutuhan untuk bisa berprestasi
 - d) Kebutuhan untuk ikut serta
- d. Kebutuhan akan harga diri (*esteem needs*)
Kebutuhan akan penghargaan diri baik dari bawahan, teman, atasan, lingkungan dan keluarga yang lain. Contoh : pujian, tanda penghargaan, sanjungan dan lain-lain.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*)
Kebutuhan aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya untuk menunjukkan kemampuan yang dimiliki, keterampilan dan potensi yang ada dalam dirinya.

4.3.2 ERG (*Existence Needs, Relatedness Needs, dan Growth Needs*) Theory

Dalam Riva'i dan sagala (2009:844) dijelaskan 3 (tiga) kategori kebutuhan individu dalam teori ERG, yaitu :

a. Kebutuhan akan eksistensi (*existence needs*)

Kebutuhan akan eksistensi berupa semua kebutuhan yang termasuk dalam kebutuhan fisiologis, material dan kebutuhan rasa aman, seperti upah, kondisi kerja, jaminan sosial dan lain sebagainya.

b. Kebutuhan akan keterkaitan (*relatedness needs*)

Kebutuhan akan keterkaitan merupakan hasrat untuk memelihara hubungan antarpribadi yang penting. Hasrat sosial dan status menuntut interaksi dengan orang-orang lain agar dipuaskan.

c. Kebutuhan akan pertumbuhan (*growth needs*)

Kebutuhan akan pertumbuhan merupakan suatu hasrat intrinsik untuk perkembangan pribadi. Ini mencakup komponen intristik dari kategori penghargaan serta aktualisasi diri.

5. Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Motivasi Kerja

Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu kondisi kerja yang terbebas dari ancaman bahaya yang mengganggu proses aktivitas dan mengakibatkan terjadinya cedera, penyakit, kerusakan harta benda, serta gangguan lingkungan. Sedangkan motivasi kerja merupakan faktor penting yang fungsinya sebagai faktor pendorong dalam diri manusia atau karyawan yang diharapkan agar terarah atau tertuju untuk mencapai semua tujuan kegiatan dalam sebuah organisasi.

Menurut Mangkunegara (2002:162), "selain bertujuan untuk menghindari kecelakaan dalam proses produksi perusahaan, keselamatan dan kesehatan kerja juga bertujuan untuk meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan". Dengan meningkatnya kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan maka dapat dipastikan motivasi dari karyawan akan meningkat. Pemberian fasilitas-fasilitas pendukung (misal: perlengkapan dan peralatan pelindung kerja) dan peraturan-peraturan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan

sangat diperlukan dalam mewujudkan usaha-usaha meningkatnya keselamatan dan kesehatan kerja.

Hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan diperkuat lagi oleh pernyataan Yusuf *et al* (2012:139) bahwa keselamatan dan kesehatan kerja terbukti dapat menciptakan rasa aman dan nyaman serta dapat meminimalkan kemungkinan kecelakaan. Rasa nyaman dan tidak memiliki rasa takut pada kecelakaan akan membuat karyawan lebih termotivasi dalam bekerja dan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pendapat Yusuf *et al* (2012:139) juga sama dengan apa yang disampaikan oleh Aditama (2002:104) yaitu, "adanya jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat memberikan manfaat dalam menjaga kinerja karyawan". Hal ini semakin menguatkan bahwa dengan adanya jaminan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan akan merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaan, sehingga kinerja yang dicapai karyawan juga terjamin karena adanya motivasi kerja yang tinggi pada karyawan.

Dari beberapa pernyataan diatas peneliti menyimpulkan bahwa perlindungan keselamatan mempunyai tujuan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja, kecelakaan kerja menyebabkan kerugian baik langsung maupun tidak langsung terhadap perusahaan, karena adanya kecelakaan kerja maka karyawan tidak dapat bekerja secara optimal bahkan mungkin aktivitas karyawan menjadi terhenti, sehingga motivasi kerja berkurang. Kesehatan kerja juga merupakan faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja, dengan demikian terdapat pengaruh positif antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan motivasi kerja. Mengingat begitu besarnya pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap perusahaan, maka setiap pengusaha atau perusahaan wajib untuk melindungi, memelihara dan meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini secara keseluruhan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Berdasarkan obyek dan tujuan yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini termasuk penelitian *explanatory research* (penjelasan). Dalam penelitian ini akan diketahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y) Karyawan Divisi *Drilling & Oilfield Services* PT Elnusa Tbk. Jakarta.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan pada karyawan PT Elnusa Tbk. Jakarta yang terletak di Gedung Graha Elnusa, Jl. T.B. Simatupang Jakarta 12560, Indonesia. Adapun alasan dan pertimbangan yang mendasari pemilihan lokasi adalah karena PT Elnusa Tbk. Jakarta merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa *Drilling and Oilfield Services* yang mengharuskan perusahaan menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan untuk mengurangi resiko kecelakaan kerja. Ini berkaitan dengan kajian penelitian, yaitu mengenai Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan program yang diutamakan oleh perusahaan baik dalam hal prosedur ataupun komponen dalam kegiatan kerja karyawan. Dan Resiko yang dihadapi karyawan selama bekerja cukup tinggi sehingga diperlukan pengkajian terhadap keselamatan dan kesehatan kerja pada PT Elnusa Tbk Jakarta.

3. Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan tetap di Divisi *Drilling & Oilfield Services* PT Elnusa Tbk. Jakarta yang berjumlah 595 orang karyawan. Untuk penentuan sampel, perhitungan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus *Slovin* dengan tingkat kesalahan 10%. Berdasarkan hasil perhitungan dengan rumus tersebut, maka jumlah sampel yang digunakan dibulatkan menjadi sebanyak 86 orang. Penelitian ini menggunakan teknik *Purposive Random Sampling*.

4. Teknik Pengumpulan Data

1.1. Data Primer

Data primer adalah data yang diambil atau diperoleh dan dikumpulkan langsung dari jawaban responden. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuisioner yang akan dirancang sesuai dengan variabel dan indikator serta item, juga bisa melalui wawancara yang dilakukan kepada para pimpinan di bagian *Driling & Oilfiled Services* yang berkaitan dengan pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja karyawan di PT

Elnusa Tbk. Jakarta bagian *Drilling and Oilfield Services*.

1.2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh melalui pengumpulan dokumen-dokumen yang telah ada pada perusahaan PT Elnusa Tbk. Jakarta. Dokumen yang digunakan peneliti untuk penelitian ini seperti gambaran umum perusahaan, visi, misi dan nilai perusahaan, struktur organisasi, daftar jumlah karyawan serta panitia maupun fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan, serta bisa juga berasal dari sumber tertulis atau *internet*.

2. Metode Analisis Data

2.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Dalam analisis ini akan diperoleh frekuensi, presentasi, dan rata-rata skor jawaban responden untuk masing-masing item pernyataan yang ada pada setiap variabel. Setelah itu, skor yang diperoleh dari masing-masing item variabel tersebut selanjutnya dianalisis guna mengungkapkan fenomena yang terdapat pada tiap variabel sesuai dengan persepsi responden.

2.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel terikat dengan beberapa variabel bebas. Tujuan analisis ini adalah untuk menggunakan nilai-nilai variabel bebas yang diketahui untuk meramalkan nilai variabel terikat.

2.3. Pengujian Hipotesis

2.3.1. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel-variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat. Kaidah pengujian signifikansi yaitu jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai probabilitas $< \alpha$, maka H_0 ditolak (signifikan).

2.3.2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel-variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat. Kaidah pengujian signifikansi yaitu jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai probabilitas $< \alpha$, maka H_0 ditolak (signifikan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Data

1.1. Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dapat diketahui bahwa rata-rata hasil jawaban responden untuk variabel Keselamatan Kerja (X_1) adalah

cenderung setuju dengan nilai mean sebesar 3,70. Pada Variabel Kesehatan Kerja (X_2) mayoritas responden juga memberikan jawaban cenderung setuju dengan nilai mean yaitu 3,68. Dapat diketahui pada variabel Motivasi Kerja (Y) rata-rata hasil jawaban responden juga menunjuk pada jawaban cenderung setuju, hal ini ditunjukkan dengan nilai mean sebesar 3,64. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa Keselamatan Kerja (X_1), Kesehatan kerja (X_2) dan Variabel Motivasi Kerja (Y) didominasi jawaban cenderung setuju. Hal ini menunjukkan Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Motivasi Kerja di perusahaan PT Elnusa Tbk Jakarta di kategorikan baik.

1.2. Analisis Berganda

Pada penelitian ini variabel independen yang digunakan adalah Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2). Sedangkan variabel dependen adalah Motivasi Kerja (Y). Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan bantuan program *Progran SPSS v.18.0.0* dengan menguji regresi linier berganda yang merupakan analisis untuk mengetahui besarnya pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas atau independen terhadap variabel terikat atau dependen dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikan 5% ($\alpha=0,05$). Untuk lebih jelasnya, Rekapitulasi Analisis Regresi Linier Berganda sebagai berikut:

Tabel 1. Analisis Linear Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | t | Sig. |
|-------------------------------|-----------------------------|------------|-------|------|
| | B | Std. Error | | |
| 1 (Constant) | 4.241 | 1.904 | 2.227 | .029 |
| 1 Keselamatan Kerja (X_1) | .471 | .171 | 2.759 | .007 |
| 1 Kesehatan Kerja (X_2) | .362 | .080 | 4.529 | .000 |
| R | 0,721 | | | |
| R Square | 0.520 | | | |
| AdjRSquare | 0.508 | | | |
| sig | 0.000 | | | |

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)

Sumber: Data Diolah, 2014

Model regresi yang digunakan adalah *Unstandardized coefficients* (β), karena data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang pengukurannya menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok, dalam *Unstandardized coefficients* (β) ukuran variabel atau ukuran jawaban telah disamakan.

Dari hasil analisis dengan program SPSS tersebut, maka dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk. Dari hasil analisis regresi di atas, maka dapat disusun persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 4,241 + 0,471 X_1 + 0,362 X_2 + e$$

Penjelasan persamaan :

- 1) Nilai konstanta 4,241 ini menunjukkan jika variabel Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) diabaikan atau diasumsikan 0 (nol) maka Motivasi Kerja (Y) adalah 4,241 artinya sebelum atau tanpa adanya variabel Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) dalam perusahaan maka besarnya Motivasi Kerja (Y) akan sebesar 4,241.
- 2) Nilai koefisien Keselamatan Kerja (X_1) sebesar + 0,471 sehingga dapat diinterpretasikan bahwa setiap kenaikan variabel Keselamatan Kerja (X_1) sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan Motivasi Kerja (Y) + 0,471. Koefisien variabel Keselamatan Kerja (X_1) bernilai positif. Hal ini mengandung arti bahwa semakin tinggi peningkatan Keselamatan Kerja (X_1), maka akan mengakibatkan Motivasi Kerja (Y) semakin meningkat.
- 3) Nilai koefisien Kesehatan Kerja (X_2) sebesar + 0,362 sehingga dapat diinterpretasikan bahwa setiap kenaikan variabel Kesehatan Kerja (X_2) sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan Motivasi Kerja (Y) + 0,362. Koefisien variabel Kesehatan Kerja (X_2) bernilai positif. Hal ini mengandung arti bahwa semakin tinggi peningkatan Kesehatan Kerja (X_2), maka akan mengakibatkan Motivasi Kerja (Y) semakin meningkat.
- 4) Nilai R sebesar 0,721. Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif sebesar 0,721 antara variabel Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) dengan variabel Motivasi Kerja (Y). Yaitu terdapat hubungan yang Kuat antara variabel Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) terhadap variabel Motivasi Kerja (Y).
- 5) Nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,508 atau 50,8%. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan atau kontribusi variabel

Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) terhadap variabel Motivasi Kerja (Y). jadi dapat diketahui bahwa variabel Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) yang digunakan dalam persamaan regresi ini mampu memberikan sumbangan atau kontribusi terhadap Motivasi Kerja (Y) sebesar 50,8% sedangkan sisanya sebesar 49,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar 2 (dua) variabel Independent atau bebas yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

- 6) Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y). Hal ini ditunjukkan dengan hasil Uji Simultan yang menunjukkan nilai $F_{hitung} 44,966 > F_{tabel} 3,954$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Pada hasil Uji Parsial menunjukkan perhitungan $t_{hitung} 2,759 > t_{tabel} 1,988$ dan signifikansi $0,007 < 0,05$ untuk Keselamatan Kerja (X_1) dan $t_{hitung} 4,529 > t_{tabel} 1,988$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ untuk Kesehatan Kerja (X_2).
- 7) Berdasarkan nilai *Unstandardized coefficients* (β) pada hasil uji t, tampak bahwa variabel Keselamatan Kerja (X_1) memiliki nilai tertinggi yaitu sebesar 0,471 sedangkan variabel Kesehatan Kerja (X_2) yaitu sebesar 0,362 sehingga keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang menyatakan bahwa variabel Keselamatan Kerja (X_1) adalah variabel yang paling berpengaruh (dominan) variabel Motivasi Kerja (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan baik menggunakan analisis deskriptif, analisis linear berganda serta uji simultan (uji F) dan uji parsial (uji t), maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

- a) Berdasarkan analisis deskriptif diketahui bahwa rata-rata responden menyatakan variabel Keselamatan Kerja (X_1), variabel Kesehatan Kerja (X_2) dan variabel Motivasi Kerja (Y) dengan jawaban cenderung setuju. Hasilnya berada pada daerah positif (kuat) karena pada interval $> 3-4$ yang berarti bahwa pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di bagian *Drilling & Oilfiled Services* di PT Elnusa Tbk.

Jakarta sudah dikatakan cukup baik. dan Motivasi Kerja karyawan di bagian *Drilling & Oilfiled Services* di PT Elnusa Tbk. Jakarta dalam kondisi yang cukup baik.

- b) Variabel Keselamatan Kerja dan variabel Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Motivasi Kerja. hal ini terbukti dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$. Dengan demikian dikatakan hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima, yaitu terdapat pengaruh simultan dari Keselamatan Kerja dan Kesehatan kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan.
- c) Variabel Keselamatan Kerja dan variabel Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Motivasi Kerja . hal ini terbukti dengan hasil perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$, dengan demikian dikatakan hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima. yaitu variabel Keselamatan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat Motivasi Kerja. dan bisa dilihat dari hasil perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$ sehingga dapat ambil kesimpulan variabel Kesehatan Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat Motivasi Kerja (Y).
- d) Berdasarkan nilai *Unstandardized coefficients* (β) pada hasil uji t, tampak bahwa variabel Keselamatan Kerja memiliki nilai lebih tinggi dibandingkan variabel Kesehatan Kerja sehingga keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang menyatakan bahwa variabel Keselamatan Kerja adalah variabel yang paling berpengaruh (dominan) variabel Motivasi Kerja.

2. Saran

Berkaitan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang Keselamatan dan Kesehatan kerja, terdapat beberapa saran yang diberikan :

- a) Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa Keselamatan Kerja (X_1) lebih besar nilainya dibandingkan dengan Kesehatan Kerja (X_2). Maka hendaknya pihak perusahaan lebih meningkatkan akan keberadaan Kesehatan Kerja (X_2) bagi karyawan dengan lebih memperhatikan sirkulasi udara ditempat kerja terjaga/baik, tersedianya sarana olah raga yang baik dan diadakan pemeriksaan kesehatan karyawan secara rutin. Mengingat Kesehatan Kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam melakukan pekerjaan terlebih dibidang jasa *Drilling & Oilfiled Services*.

- b) Untuk menghindari resiko kecelakaan kerja pada karyawan hendaknya perusahaan bisa lebih memberikan pengertian dan pemahaman mengenai sosialisasi pencegahan kecelakaan kepada karyawan, penyimpanan barang-barang berbahaya diperhitungkan keamanannya dan perlengkapan pertolongan kecelakaan kerja yang telah disediakan dalam kondisi baik.
- c) Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh bahwa kontribusi variabel terdapat sisa 49,2% untuk variabel lain yang bisa mempengaruhi Motivasi Kerja karyawan yang mana variabel tersebut tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil tinjauan peneliti diketahui variabel lain yang bisa mempengaruhi Motivasi Kerja yang sifatnya individual yaitu kebutuhan-kebutuhan (needs), tujuan-tujuan (goals), sikap (attitudes), dan kemampuan-kemampuan (abilities).

Rotanindo, Gresik). American Journal of Economics. Page : 136-140.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, Yoga Tjandra, dan Tri Hastuti. 2002. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta : Universitas Indonesia Press.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Hasibuan. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya
- Manullang. 2006. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Moenir , A. S.1983. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kpegawaian*. Jakarta: gunung Agung
- Mondy, Wayne R. & Robert M. Noe. 2005. *Human Resources Management*, Edisi ke-9. New Jersey: Penerbit Prentice Hall.
- Riva'i dan sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari teori Praktik*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Soeprihanto, Jon. 2002. *Manajemen Personalialia*. BPFE Yogyakarta, Yogyakarta
- Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UB Press: Malang
- Yusuf, Ria Mardiana *et al.* 2012 *The Influence of Occupational Safety and Health on Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables (Study on the Production Employees in PT. Mahakarya*