

PENGARUH *OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY* (OHS) TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN

Ardy Rakhmad Setyawan Nasuha

Bambang Swasto

Hamidah Nayati Utami

Fakultas Ilmu Administrasi

Universitas Brawijaya

Malang

Email: ardyrakhmad@yahoo.com

Abstract

This study aims to identify and explain the effect of occupational health and safety on motivation and employees performance either simultaneously or partially. Explanatory research is a type of research that is in use, collecting data using questionnaire distributed to all employees of PT. PLN Persero APJ Malang. Number of samples are 70 respondents and technique used in sampling is saturated. Descriptive analysis and path analysis is used as the data analysis. The results showed that employee safety does not have a positive influence on the employees performance but provide indirect positive effect on performance through motivation to work.

Key word: *Occupational Health and Safety, Motivation, Employees Performances*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh *occupational health and safety* (ohs) terhadap motivasi dan kinerja karyawan. *Explanatory research*, adalah jenis penelitian yang digunakan, pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada seluruh karyawan PT. PLN Persero APJ Malang. Jumlah sampel penelitian sebanyak 70 orang responden dan teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel ialah *sampling jenuh*. Analisis deskriptif dan analisis jalur digunakan sebagai analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja karyawan tidak memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan namun memberikan pengaruh tidak langsung yang positif terhadap kinerja dengan melalui motivasi kerja.

Kata Kunci: Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan dalam bisnis selalu bertujuan untuk memperoleh keuntungan, termasuk dengan memastikan bahwa seluruh tenaga kerjanya yang terlatih terjamin dalam kesehatan dan keselamatan kerja yang diberikan perusahaan.

Sebagai upaya dalam memberikan jaminan itu perusahaan memberikan perlindungan bagi para karyawan sehingga mereka dapat terhindar dari bahaya yang ditimbulkan dari kegiatan perusahaan.

Dalam kegiatan produksinya PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) banyak menggunakan teknologi dan peralatan yang mempunyai resiko cukup tinggi, penggunaan mesin berteknologi tersebut tentu saja membutuhkan pengetahuan dan keterampilan

yang cukup memadai. Melihat kondisi teknologi yang digunakan teknologi yang rawan akan keselamatan dan kesehatan kerja, hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah tindakan yang dapat menjamin kondisi karyawan. Hal ini didasari oleh penggunaan teknologi canggih, yang pada dasarnya digunakan untuk mencapai produktivitas, akan menimbulkan kerugian bagi perusahaan akibat kecelakaan dan kesehatan kerja karyawannya.

Rumusan masalah dari jurnal ini antara lain: 1. Bagaimanakah deskripsi *occupational health and safety* (OHS), Motivasi dan Kinerja Karyawan? 2. Apakah Keselamatan Kerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan? 3. Apakah Kesehatan Kerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan? 4. Apakah Motivasi

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan? 5. Apakah Kesehatan Kerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi? 6. Apakah Keselamatan Kerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi?

KAJIAN PUSTAKA

Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja adalah perlindungan terhadap fisik seseorang yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja.

Adapun tujuan dari keselamatan kerja karyawan itu sendiri, agar para karyawan bebas dari segala kecelakaan akibat kerja, atau hambatan-hambatan lain sehingga menurunkan bahkan menghilangkan produktivitas kerja.

Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja merupakan salah satu faktor yang perlu mendapatkan perhatian terutama di kalangan industri, di samping usaha mencegah karyawan mengalami kecelakaan perusahaan juga perlu memelihara kesehatan para karyawan (*employees health*). Kesehatan ini meliputi kesehatan fisik maupun mental, kesehatan para karyawan bisa terganggu karena penyakit, stress (ketegangan) maupun karena kecelakaan.

Kesehatan kerja merupakan suatu keadaan para pekerja dimana kondisi jasmani dan rohani dalam keadaan bebas dari segala macam penyakit yang disebabkan oleh berbagai macam faktor pekerjaan dan lingkungan kerja.

Tujuan kesehatan kerja karyawan ini antara lain: pegahan penyakit akibat kerja, penyembuhan penyakit dan pemulihan kesehatan, peningkatan pelayanan kesehatan bagi tenaga kerja dan keluarganya yang belum terjangkau pelayanan kesehatan kerja.

Occupational health and safety (OHS)

Occupational health and safety (OHS) merupakan salah satu cara untuk melindungi para karyawan dari bahaya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja selama bekerja. Kecelakaan kerja dapat terjadi karena kondisi yang tidak membawa keselamatan kerja.

Motivasi

Motivasi adalah serangkaian pemberian dorongan kepada seseorang untuk melakukan tindakan guna pencapaian tujuan yang diinginkan. Motivasi ter sebut mencakup sejumlah konsep seperti dorongan (*drive*), kebutuhan (*needs*),

rangsangan (*incentive*), ganjaran/imbalan (*reward*), penguatan (*reinforcement*), ketetapan tujuan (*goal setting*), harapan (*expectation*) dan sebagainya, (Campbell *et al.*, 1993). Motivasi merupakan kesediaan untuk melakukan upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individu (Robbins, 2003:155).

Tujuan dari motivasi, di antaranya adalah: menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, dan meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil dari kerja yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah dilakukan sebab banyak faktor yang mempengaruhi tingkat tinggi rendahnya kinerja seseorang.

Kualitas yang dimaksud ialah kehalusan, kebersihan, dan ketelitian dari segi hasil pekerjaan, sedangkan kuantitas diukur dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan karyawan. Selain itu kinerja juga bisa didefinisikan suatu hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Sehingga kinerja tersebut merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan, dan deskripsi pekerjaan.

Hipotesis

- H1 :Keselamatan Kerja Karyawan berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja.
- H2 :Kesehatan Kerja Karyawan berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja.
- H3 :Keselamatan Kerja Karyawan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
- H4 :Kesehatan Kerja Karyawan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
- H5 :Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
- H6 :Terdapat pengaruh positif antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

METODE

Untuk mengetahui pengaruh dari *occupational health and safety* (OHS) dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, peneliti akan melakukan pengujian hipotesis. Penelitian yang digunakan menguji hipotesis adalah *explanatory reasearch*. *Explanatory research* atau penelitian penjelasan adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa (Singarimbun, 2006:5). Jadi hubungan kausal antara variabel-variabel yang ada dibuktikan melalui pengujian hipotesis.

Variabel

Pada penelitian ini terdapat satu variabel bebas yaitu *Occupational health and safety* (OHS), satu variabel moderator yaitu Motivasi Kerja dan satu variabel terikat Kinerja karyawan.

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2006:90). Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. PLN APJ Malang sebanyak 70 karyawan.

Sumber Data

Sumber data didefinisikan sebagai subyek dari mana data dapat diperoleh (Arikunto, 2006:156). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ialah data primer dan data sekunder. Data Primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, yaitu data dari tempat penelitian. Data primer penelitian ini diperoleh dengan cara kuisioner yang disebarkan kepada responden mengenai *occupational health and safety* (OHS) serta motivasi kerja dan kinerja karyawan pada Perusahaan Listrik Negara cabang Malang. Data Sekunder merupakan data yang mendukung penelitian ini seperti sejarah perusahaan, komposisi karyawan, struktur organisasi. Data ini diperoleh dari bagian yang menangani masalah tersebut, dalam hal ini pada Perusahaan Listrik Negara cabang Malang.

Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif didefinisikan statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya (Sugiyono, 2006:169). Analisis ini digunakan

untuk mendeskripsikan penelitian responden dan distribusi item-item masing-masing variabel.

2. Analisis Jalur/Path Analysis

Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur (*path analysis*) merupakan sebuah metode analisis statistik yang memungkinkan dalam memberi suatu tafsiran atau interpretasi kuantitatif bagi hubungan dari sejumlah variabel dalam model. Tujuan dari analisis jalur ini, guna menentukan pengaruh langsung dan tidak langsung di antara sejumlah variabel.

Analisis Data dan Intrepretasi

1. Analisis Deskriptif

Berdasarkan kuesioner yang telah diberikan kepada 70 orang responden, maka untuk mengetahui mayoritas jawaban responden pada masing-masing item dapat dibuat rumus sturges sebagai berikut :

$$\text{Interval Kelas (c)} = (X_n - X_1) : k$$

Hasil penyebaran kuesioner kepada 70 orang responden telah menunjukkan jawaban dari responden mengenai item dari variabel Kesehatan kerja Karyawan tersebut

Tabel 1 Rata=Rata Skor Item Penelitian

Variabel	Indikator	Item	Mean
Keselamatan Kerja Karyawan (X1)	Peralatan Keselamatan	a. Ketersediaan perlengkapan dan peralatan K3.	4,11
		b. Kondisi peralatan dan peralatan K3.	4,24
		c. Penataan peralatan di tempat kerja.	4,01
		d. Kesadaran pribadi pemakaian alat pelindung diri.	3,09
Kesehatan Kerja Karyawan (X2)	Jaminan Kesehatan	a. Tersedia sarana kesehatan kerja	4,06
		b. Pertolongan pertama apabila terjadi kecelakaan	3,96
		c. Jaminan kebersihan	3,67
Motivasi kerja	Eksistensi	a. Pendapatan mampu memenuhi kebutuhan hidup.	4,2
	Keterkaitan	a. Hubungan antara karyawan	4,1
		b. Hubungan antara karyawan dengan atasan	4,1
	Pertumbuhan	a. Kesempatan untuk mengembangkan potensi diri b. Peluang untuk mengembangkan karir	4 3,9
Kinerja karyawan	Kuantitas	a. Hasil kerja sesuai jumlah target	4,1
		b. Jumlah hasil kerja diatas standar perusahaan.	4
	Kualitas	a. Teliti dalam menyelesaikan pekerjaan	4
		b. Mutu pelayanan kepada pelanggan	4,1
	Ketepatan Waktu	a. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu perusahaan. b. Menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dibandingkan dengan waktu sebelumnya.	4,2 3,9

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Inferensial

Analisis Jalur Model Pertama (X_1 , X_2 , terhadap Z)

Untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel moderator digunakan analisis jalur model pertama. Dengan menggunakan bantuan *SPSS for Windows versi 13* didapat model seperti pada Tabel 2

Tabel 2 Hasil Analisis Jalur Model Pertama (X_1 , X_2 , terhadap Z)

	Standardized koefisien regresi	t hitung	Probabilit as	Keterangan
X1	0.447	3.326	0.001	Signifikan
X2	0.374	2.783	0.007	Signifikan
Variabel terikat Z				
R	: 0,785			
R square (R^2)	: 0,617			
Adjusted R square	: 0,605			
F hitung	: 53,949			
Signifika nsi F	: 0,000			

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui pengaruh antara variabel Keselamatan kerja karyawan dan Kesehatan kerja karyawan terhadap motivasi kerja. Dari hasil uji koefisien path pada Tabel 17 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 dan Kesehatan kerja karyawan terhadap motivasi kerja dapat diterima.

Besarnya sumbangan (kontribusi) variabel Keselamatan kerja karyawan dan Kesehatan kerja karyawan terhadap motivasi kerja dapat dilihat dari nilai *Adjusted R Square*. Variabel motivasi kerja akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Keselamatan kerja karyawan dan Kesehatan kerja karyawan. Sedangkan variabel motivasi kerja akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

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

Analisis jalur model kedua digunakan mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dan variabel moderator dengan variabel terikat. Dengan menggunakan bantuan *SPSS for Windows versi 13* didapat model seperti pada tabel 3

Tabel 3 Hasil Analisis Jalur Model Kedua (X_1 , X_2 , Z terhadap Y)

Variabel bebas	Standardized koefisien regresi	t hitung	Prob	Keterangan
X1	0.091	0.594	0.554	Tidak Signifikan
X2	0.421	2.806	0.007	Signifikan
Z	0.307	2.373	0.021	Signifikan
Variabel terikat Y				
R	: 0,760			
R square (R^2)	: 0,578			
Adjusted R square	: 0,559			
F hitung	: 30,142			
Signifika nsi F	: 0,000			

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui pengaruh antara variabel keselamatan kerja karyawan, kesehatan kerja karyawan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji koefisien path pada tabel 3 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 motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Besarnya sumbangan (kontribusi) variabel keselamatan kerja karyawan, kesehatan kerja karyawan terhadap motivasi kerja dapat dilihat dari nilai *Adjusted R Square*. Variabel kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu keselamatan kerja karyawan, kesehatan kerja karyawan dan motivasi kerja.

Pengaruh Secara Tidak Langsung

Dari hasil analisis jalur model pertama dan kedua dapat juga kita simpulkan pengaruh secara langsung dan tidak langsung, dan didapat model seperti pada tabel 4

Tabel 4 Pengaruh langsung dan Pengaruh tidak langsung

Pengaruh langsung	Koefisien	Pengaruh tidak langsung	Koefisien	Total Pengaruh	Koefisien
X1 - Z	0.447	X1 - Z	-		
X1 - Y	-	X1 - Y	0.091	X1 - Z - Y	0.137
X2 - Z	0.374	X2 - Z	-		
X2 - Y	-	X2 - Y	0.421	X2 - Z - Y	0.114
		Z - Y	0.307		

Dari hasil uji menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung dari keselamatan kerja karyawan

terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Besarnya pengaruh tidak langsung adalah $0,447 \times 0,307 = 0,13722$ atau dibulatkan menjadi 0,137. Hubungan keselamatan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan lebih banyak dijelaskan oleh pengaruh secara tidak langsung yaitu sebesar 0,137 dibandingkan dengan pengaruh secara langsung yaitu sebesar 0,091.

Besar pengaruh tidak langsung antara kesehatan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja adalah sebesar $0,374 \times 0,307 = 0,11473$ atau dibulatkan menjadi 0,114. Hubungan kesehatan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan lebih banyak dijelaskan oleh pengaruh secara langsung yaitu sebesar 0,421 dibandingkan oleh pengaruh secara tidak langsung yaitu sebesar 0,114.

Pengaruh Keselamatan Kerja Karyawan 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 PLN (Persero) APJ Malang kepada karyawan akan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik lagi. 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 (Mangkunegara, 2002:162), maka bisa dipastikan motivasi dari karyawan akan meningkat.

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).

Pengaruh Kesehatan Kerja Karyawan Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*), 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 PLN (Persero) APJ Malang juga dapat memotivasi karyawan untuk lebih bekerja dengan giat dan meningkatkan kualitas dari pekerjaannya.

Variabel kesehatan kerja karyawan merupakan variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja hal ini ditunjukkan dengan signifikan t sebesar 0,007 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kesehatan kerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi kerja.

Pengaruh Keselamatan kerja karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*), maka hipotesis ketiga yang menyatakan terdapat pengaruh antara Keselamatan kerja karyawan terhadap Kinerja Karyawan sudah terbukti dan hipotesis tersebut tidak terbukti dan tidak dapat diterima. Pengaruh tersebut tidak signifikan, akan tetapi memiliki pengaruh secara tidak langsung melalui motivasi kerja.

Pengaruh Kesehatan kerja karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*), maka hipotesis keempat 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 PLN (Persero) APJ Malang memacu karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya untuk bekerja dengan baik.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*), maka hipotesis kelima 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 PLN (Persero) APJ Malang. Dengan terpacunya Motivasi Kerja karyawan maka diharapkan Kinerja Karyawan mampu meningkat. Perihal yang menjadi sasaran penelitian ini adalah pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja yang sudah dapat dibuktikan, kemudian Motivasi Kerja tersebut dapat meningkatkan Kinerja Karyawan dan variabel tersebut juga sudah dapat dibuktikan

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penguraian diatas, maka dari penelitian yang dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Occupational health and safety* (OHS), 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 dibuktikan dengan nilai koefisien beta sebesar 0,447 dan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai probabilitas $0,001 < 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kesehatan karyawan berpengaruh positif dengan nilai koefisien beta sebesar 0,374 dan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja ini dibuktikan dengan nilai probabilitas $0,007 < 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Keselamatan kerja karyawan berpengaruh positif dengan nilai koefisien beta sebesar 0,091 dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan ini dibuktikan dengan nilai probabilitas $0,554 > 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang tidak signifikan.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kesehatan karyawan berpengaruh positif dengan nilai koefisien beta sebesar 0,421 dan signifikan terhadap kinerja karyawan ini dibuktikan dengan nilai probabilitas $0,007 < 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan.
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dengan nilai koefisien beta sebesar 0,307 dan signifikan terhadap kinerja karyawan ini dibuktikan dengan nilai probabilitas $0,021 < 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan.

Saran

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

1. 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.
2. 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

- Arep, Ishak & Tanjung, Hendri. 2004. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia
- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Kelima. Jakarta: PT Rineke Cipta.
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia-Cet. 7*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Singarimbun dan Effendi. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Cetakan Kedelapanbelas. Jakarta: LP3ES.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- .