

**PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA  
TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN  
(STUDI pada Karyawan Bagian Produksi PT. Citra Gading Asritama  
di Proyek Mall Dinoyo City Malang, Jawa Timur)**

**Ziyadul Waladi Itsalis  
Arik Prasetya  
Ika Ruhana**  
Fakultas Ilmu Administrasi  
Universitas Brawijaya  
Malang  
Braga.adul@gmail.com

**ABSTRACT**

*Establishing accidental insurance at the workplace by health and safety committee program is expected to gain the work motivation and employee performance. This research is explain the impact of health and safety committee program to the work motivation, the impact of health and safety committee program to the employee performance and the impact of work motivation to the employee performance of PT. Citra Gading Asritama at Mall Dinoyo City development, with the sample amount 78 people. The data is collected by questioner. This research is an explanatory research with the technique of data analysis by using descriptive analysis and path analysis. The result of the research conveys the work safety committee program (X1) directly gives a significant impact to the work motivation (Z). The health committee (X2) directly gives a significant impact to the work motivation (Z). The work safety committee (X1) indirectly gives a significant impact to the employee performance (Y). The work health committee (X2) directly gives a significant impact to the employee performance (Y).*

**Keywords:** *Work safety committee program, Health Committee Program, Work Motivation, Employee Performance.*

**ABSTRAK**

Pemberian program keselamatan dan kesehatan kerja berupa jaminan kecelakaan kerja dan kesehatan diharapkan akan meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh program keselamatan kerja dan program kesehatan kerja terhadap motivasi kerja, pengaruh program keselamatan kerja dan program kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan serta pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Citra Gading Asritama di proyek Mall Dinoyo City Malang dengan jumlah sampel sebanyak 78 orang. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* dengan teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis jalur (*path*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa program keselamatan kerja (X1) secara langsung memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja (Z). Program kesehatan kerja (X2) secara langsung memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja (Z). Program keselamatan kerja (X1) secara langsung tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Program kesehatan kerja (X2) secara langsung memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

**Kata Kunci :** **Program Keselamatan Kerja, Program Kesehatan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan**

## PENDAHULUAN

Perkembangan di dunia industri sekarang ini tidak lepas dari sumber daya manusia sebagai aset utama di dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam suatu organisasi sebagai ujung tombak kehidupan suatu organisasi itu sendiri. Menyadari bahwa manusia 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.

Pemberian jaminan program keselamatan dan kesehatan kerja juga dimaksudkan mengingat tingkat kecelakaan kerja di Indonesia masih sangat tinggi. Berdasarkan laporan International Labor Organisation (ILO) pada tahun 2013, setiap hari terjadi kecelakaan kerja yang mengakibatkan korban fatal sekitar 6.000 kasus. Sementara di Indonesia setiap 100.000 tenaga kerja terdapat 20 orang fatal akibat kecelakaan kerja. Posisi program keselamatan dan kesehatan kerja dalam perusahaan adalah untuk menjamin keselamatan dan kesehatan karyawan perusahaan, karena bekerja dengan tubuh dan lingkungan yang sehat, aman serta nyaman merupakan hal yang diinginkan oleh semua karyawan. Lingkungan fisik tempat kejadian lingkungan perusahaan merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi kehidupan sosial, mental dan fisik dalam kehidupan karyawan. Kesehatan suatu lingkungan tempat kerja dapat memberi pengaruh positif terhadap kesehatan karyawan, seperti peningkatan moral karyawan, menambah motivasi karyawan, dan penurunan absensi. Sebaliknya jika tempat kerja kurang sehat atau tidak sehat dapat meningkatkan angka kesakitan dan kecelakaan, rendahnya kualitas kesehatan karyawan, meningkatnya biaya kesehatan karyawan, meningkatnya biaya kesehatan. Menurut Mangkunegara (2009:162), “selain bertujuan untuk menghindari kecelakaan dalam proses produksi perusahaan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) juga bertujuan untuk meningkatkan kegairahan, keserasaian kerja dan partisipasi kerja karyawan dan dapat dipastikan kinerja dari karyawan meningkat”.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja menurut Mangkunegara (2009:163) 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”. Sedangkan keselamatan dan kesehatan kerja menurut Mondy dan Noe (2005:360) adalah “perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Risiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran. Kesehatan kerja adalah kebebasan dari kekerasan fisik”. Risiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stres emosi atau gangguan fisik.

Adanya program keselamatan dan kesehatan kerja seperti pemberian jaminan pemeliharaan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja diharapkan akan meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karena orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2003:55) “Motivasi kerja sangatlah penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi”. “Motivasi kerja juga tidak kalah penting dalam upaya mendorong bawahan dalam melaksanakan tugasnya dan pekerjaannya sehingga dapat berjalan lancar, dimana motivasi kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap perilaku bawahan di dalam perusahaan” (Rivai, 2004:45). Penjelasan diatas didukung oleh penelitian yang dilakukan Margareth (2012) yang menyebutkan bahwa motivasi kerja (dimensi kepuasan kerja, budaya organisasi dan pola kepemimpinan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Indosat Tbk.

Kinerja karyawan merupakan hal yang penting bagi sebuah perusahaan karena menyangkut kualitas, kuantitas dan produktivitas

kerja. Kinerja merupakan hasil kerja dari karyawan, yang dihasilkan dari penyelesaian tugas yang diberikan oleh perusahaan. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2009:67), kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut Rivai (2004:309) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Pendapat dari ahli yang lain, Bernandin dan Russell yang dikutip oleh Gomes (2003:135), kinerja adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Maka kesimpulan dari beberapa pengertian di atas adalah motivasi dan kinerja merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang karyawan.

PT.Citra Gading Asritama merupakan perusahaan dibidang jasa kontraktor gedung bertingkat, pabrikasi dan lain-lain. Pada proses kerjanya, karyawan menggunakan mesin-mesin dan alat berat yang dapat menimbulkan potensi bahaya yang dapat mengancam keselamatan dan kesehatan karyawannya, di antaranya bising, paparan panas dan debu pasir. Pengabaian aspek keselamatan dan kesehatan kerja dalam suatu proses bekerja akan dapat menurunkan motivasi kerja dan kinerja karyawan dan bahkan mengakibatkan kerugian yang dampaknya bukan saja bagi para karyawan tetapi juga bagi perusahaan.

## KAJIAN PUSTAKA

### Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Program keselamatan dan kesehatan kerja dalam *glossary of occupational health and safety* mendefinisikan "A systematic combination of activities, procedures, and facilities designed to ensure and maintain a safe and healthy workplace" (Sebuah kombinasi sistematis dari kegiatan, prosedur, dan fasilitas yang dirancang untuk memastikan dan mempertahankan tempat kerja yang aman dan sehat) (IAPA, 2007:12). Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) yang terdapat pada peraturan menteri tenaga kerja Nomor PER.05/MEN/1996 pasal 1 adalah bagian dari sistem manajemen keseluruhan

yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses, dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya kerja yang aman, efisien dan produktif. Menurut Mangkunegara (2009:163) berpendapat 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. Dari beberapa pendapat yang dikemukakan para ahli dan teori mengenai program keselamatan dan kesehatan kerja tersebut dapat di ambil kesimpulan bahwa program K3 adalah program dan prosedur yang dibuat perusahaan dalam rangka pemeliharaan dan pengendalian risiko sumberdaya manusia yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya kerja yang aman, efisien dan produktif.

### Program Keselamatan Kerja

Definisi mengenai program keselamatan kerja dalam *glossary of occupational health and safety terms* adalah "The maintenance of a work environment that is relatively free from actual or potential hazards that can injure employees" (Pemeliharaan lingkungan kerja yang relatif bebas dari bahaya aktual atau potensial yang dapat melukai karyawan) (IAPA, 2007:20). Menurut Mondy dan Noe (2005:360) keselamatan kerja adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Sedangkan menurut Megginson dalam Mangkunegara (2004:61), keselamatan kerja didefinisikan sebagai berikut, "Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan kerusakan atau kerugian di tempat kerja". Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja adalah perlindungan terhadap fisik seseorang yang aman dan selamat dari penderitaan, kerusakan maupun kerugian di tempat kerja.

### Program Kesehatan Kerja

Menurut Megginson dalam Mangkunegara (2004:161) "Kesehatan kerja karyawan yaitu kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh

lingkungan kerja”. Sedangkan menurut Kurniawidjadja (2010:72) kesehatan kerja karyawan adalah upaya mempertahankan dan meningkatkan kesehatan fisik, mental dan kesejahteraan sosial semua karyawan.

Berdasarkan definisi tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kesehatan kerja adalah upaya mempertahankan dan meningkatkan kondisi karyawan agar bebas dari gangguan fisik yang bisa menurunkan tingkat kinerja karyawan, gangguan mental, yang dapat menurunkan motivasi karyawan yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

### **Motivasi Kerja Karyawan**

Motivasi, berasal dari kata *motiv* (*motive*), yang berarti dorongan. dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadikan seorang melakukan suatu kegiatan yang berlangsung secara sadar. ”Motivasi kerja karyawan merupakan keadaan dalam diri individu atau organisasi yang mendorong perilaku kearah tujuan”, Sholehuddin (2008:6). Menurut Wilson (2012:312), ”Motivasi kerja karyawan adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi”. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan adalah suatu tindakan untuk mempengaruhi/menggerakkan orang lain berperilaku secara teratur dan mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan dengan didorong oleh kebutuhan individual. Motivasi kerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu suatu keberhasilan dari tujuan-tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Rivai (2004:309) kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Mangkunegara (2000:67) “kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Pendapat dari ahli yang lain, Bernandin dan Russell yang dikutip oleh Gomes (2003:135), “kinerja karyawan adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu”. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan yaitu

merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang karyawan dalam waktu tertentu.

### **Hipotesis**

- H1: Ada pengaruh yang signifikan antara Program Keselamatan Kerja (X1) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Z).
- H2: Ada pengaruh yang signifikan antara Program Kesehatan Kerja (X2) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Z).
- H3: Ada pengaruh yang signifikan antara Program Keselamatan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- H4: Ada pengaruh yang signifikan antara Program Kesehatan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- H5: Ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja Karyawan (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sasexplanatoryresearch* (penelitian *wpenjelasan*). Lokasi penelitian dilakukan di PT. Citra Gading Asritama Jl. Soekarno Hatta D-401 Malang. PT. Citra Gading Asritama merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *industry property* dan jasa konstruksi. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 78 orang karyawan bagian produksi PT.Citra Gading Asritama di proyek Mall Dinoyo City. Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuesioner. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. Teknik Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan analisis jalur (*path analysis*).

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini menunjukkan terdapat 78 responden berjenis kelamin laki-laki dan tidak ada responden berjenis kelamin perempuan. Dalam penelitian ini sebagian besar responden berusia antara 30 sampai dengan 40 tahun (45 dari 78 responden), sebagian besar responden dalam penelitian ini mempunyai pendidikan terakhir

SMA (35 dari 78 responden). Diketahui juga dalam penelitian ini mayoritas responden masa kerjanya kurang dari 5 tahun (45 dari 78 responden). Berikut ini adalah hasil uji Analisis Jalur (*Path Analysis*), variabel yang diuji antara lain Program Keselamatan Kerja( $X_1$ ), Program Kesehatan Kerja( $X_2$ ), terhadap Motivasi Kerja Karyawan ( $Z$ ) yang dapat dilihat dalam Tabel 1.

### 1. Substruktur 1

**Tabel 1. Hasil Uji Koefisien Jalur Variabel Program Keselamatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja**

Variabel Bebas	Standardized Coefficient Beta	t hitung	p-value	Keterangan
X <sup>1</sup>	0,257	4,841	0,010	Signifikan
X <sup>2</sup>	0,776	14,618	0,006	Signifikan
Adjusted Rsquare = 0,813				

#### a) Pengujian Pengaruh Langsung Program Keselamatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Tabel 1 menunjukkan koefisien beta sebesar 0,257 menunjukkan bahwa pengaruh Program Keselamatan Kerja terhadap Motivasi kerja Karyawan, dengan  $t_{hitung}$  sebesar 4,841 dan probabilitas sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ), maka keputusannya adalah  $H_0$  ditolak, berarti hipotesis yang menyatakan Program Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan diterima.

#### b) Pengujian Pengaruh Langsung Program Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Tabel 1 menunjukkan koefisien beta sebesar 0,776 menunjukkan bahwa pengaruh Program Kesehatan Kerjaterhadap Motivasi Kerja Karyawan, dengan  $t_{hitung}$  sebesar 14,618 dan probabilitas sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ), maka keputusannya adalah  $H_0$  ditolak, berarti hipotesis yang menyatakan Program Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan diterima.

### 2. Substruktur 2

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui pengaruh yang signifikan antara Program Keselamatan Kerja ( $X_1$ ), Program Kesehatan

Kerja( $X_2$ ), Motivasi Kerja Karyawan ( $Z$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

**Tabel 2 Hasil Koefisien Path II ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $Z$  terhadap  $Y$ )**

Variabel Bebas	Standardized Coefficient Beta	t hitung	Sig.	Ket.
X1	0,122	1,330	0,398	Tidak Signifikan
X2	0,320	2,044	0,020	Signifikan
Z	0,408	2,350	0,043	Signifikan

#### a) Pengujian Pengaruh Langsung Program Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 2 menunjukkan koefisien beta sebesar 0,122 menunjukkan bahwa pengaruh Program Keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan  $t_{hitung}$  sebesar 1,330 dan probabilitas sebesar 0,187 ( $p > 0,05$ ), maka keputusannya adalah  $H_0$  diterima, berarti hipotesis yang menyatakan program keselamatan kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak. Berarti, program keselamatan kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### b) Pengujian Pengaruh Langsung Program Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 2 menunjukkan koefisien beta sebesar 0,320 menunjukkan bahwa pengaruh Program Kesehatan Kerjaterhadap Kinerja Karyawan, dengan  $t_{hitung}$  sebesar 2,044 dan probabilitas sebesar 0,045 ( $p < 0,05$ ), maka keputusannya adalah  $H_0$  ditolak, berarti hipotesis yang menyatakan Program Keselamatan Kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawanditerima.

#### c) Pengujian Pengaruh Langsung Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 2 menunjukkan koefisien beta sebesar 0,408 menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja Karyawan terhadap kinerja karyawan, dengan  $t_{hitung}$  sebesar 2,350 dan probabilitas sebesar 0,021 ( $p < 0,05$ ), maka keputusannya adalah  $H_0$  ditolak, berarti hipotesis yang menyatakan motivasi kerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

### 3. Pengaruh langsung, Tidak Langsung dan Total Antar Variabel

Tabel 3. Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total Antar Variabel

Variabel Bebas	Pengaruh Langsung Terhadap Z	Pengaruh Langsung Terhadap Y	Pengaruh Tidak Langsung X Terhadap Y	Total Pengaruh
X1	0,257	0,122	0,105	0,227
X2	0,776	0,320	0,316	0,636

Berikut ini perhitungan besarnya pengaruh Motivasi Kerja Karyawan sebagai variabel *intervening* adalah sebagai berikut:

*Direct Effect* (pengaruh langsung) program keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja Karyawan sebesar 0.122

$$\begin{aligned} \text{Indirect Effect (IE)} &= PZX_1 \times PYZ \\ &= 0,257 \times 0,408 \\ &= 0,105 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Total Efect (TE)} &= PYX_1 + (PZX \times PYZ) \\ &= 0,122 + 0,105 \\ &= 0,227 \end{aligned}$$

*Direct Effect* (pengaruh langsung) program kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi Karyawan kerja sebesar 0,320

$$\begin{aligned} \text{Indirect Effect (IE)} &= PZX_2 \times PYZ \\ &= 0,776 \times 0,408 \\ &= 0,316 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Total Efect (TE)} &= PYX_2 + (PZX \times PYZ) \\ &= 0,320 + 0,316 \\ &= 0,636 \end{aligned}$$

### 4. Ketepatan Model

Ketepatan model hipotesis dari data penelitian ini diukur dari hubungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada kedua persamaan. Hasil model sebagai berikut:

$$\begin{aligned} R^2_{\text{model}} &= 1 - (1 - R^2_1) (1 - R^2_2) \\ &= 1 - (1 - 0,818) (1 - 0,595) \\ &= 1 - (0,182) (0,405) \\ &= 1 - 0,0737 \\ &= 0,9263 \text{ atau } 92,63\% \end{aligned}$$

Hasil perhitungan ketepatan model sebesar 92,63% menerangkan bahwa kontribusi model untuk menjelaskan hubungan struktural dari ketiga variabel yang diteliti adalah sebesar 92,63%. Sedangkan sisanya sebesar 7,37% dijelaskan oleh variabel lain seperti kompensasi dan kepuasan kerja yang tidak terdapat dalam model penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Langsung Program Keselamatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Hasil Uji Hipotesis menunjukkan bahwa Variabel Program Keselamatan Kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan, semakin tinggi nilai tingkat Program Keselamatan Kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin meningkatkan motivasi yang dirasakan oleh karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang dirumuskan sepenuhnya didukung oleh data. Tujuan Program Keselamatan Kerja adalah menurunkan tingkat kecelakaan kerja/membebasakan karyawan dari kecelakaan kerja, dan hal lain sehingga dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja yang mampu memotivasi karyawan supaya dapat meningkatkan produktivitas/kinerja karyawan.

Hasil Pengolahan data menunjukkan Program Keselamatan Kerja PT. Citra Gading Asritama cukup tinggi/baik, sehingga Motivasi Kerja dalam diri karyawan juga ikut meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan sudah merasakan Keamanan mereka dalam melakukan pekerjaannya sehingga mereka merasakan adanya motivasi dalam bekerja. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Wijayanto (2009), Mashudi (2012) dan Munandar (2014), dimana ditemukan hubungan yang searah dan positif antara Program Keselamatan Kerja terhadap Motivasi Kerja. Secara teori seperti yang dikemukakan Gomes (2003:180) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja salah satunya adalah faktor organisasional yang terdiri atas gaji, keamanan pekerjaan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri.

### 2. Pengaruh Langsung Program Kesehatan Kerjaterhadap Motivasi Kerja Karyawan

Hasil Uji Hipotesis menunjukkan bahwa Variabel Program Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan, semakin tinggi nilai tingkat Program Kesehatan Kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin meningkatkan motivasi yang dirasakan oleh karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang dirumuskan sepenuhnya didukung oleh data. Program Kesehatan Kerja adalah upaya mempertahankan dan meningkatkan kondisi karyawan agar bebas

dari gangguan fisik yang bisa menurunkan tingkat kinerja karyawan, gangguan mental, yang dapat menurunkan motivasi karyawan yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

Hasil Pengolahan data menunjukkan Program Kesehatan Kerja karyawan PT. Citra Gading Asritama cukup tinggi/baik, sehingga Motivasi Kerja dalam diri karyawan juga ikut meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan sudah merasakan terjamin dengan Program Kesehatan Kerja yang diberikan oleh perusahaan dalam melakukan pekerjaannya sehingga mereka merasakan adanya motivasi dalam bekerja. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Wijayanto (2009), Mashudi (2012) dan Munandar (2014), dimana ditemukan hubungan yang searah dan positif antara Program Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja karyawan, dan nilai Program Kesehatan Kerja lebih dominan daripada Program Keselamatan Kerja (Mashudi, 2012). Secara teori seperti yang dikemukakan Ishak (2003:15) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan salah satunya adalah faktor kebutuhan manusia yang mencakup kebutuhan dasar (ekonomis), kebutuhan rasa aman (psikologis) dan kebutuhan sosial kebutuhan rasa aman disini adalah dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja yang telah diberikan perusahaan terhadap karyawan.

### **3. Pengaruh Langsung Program Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil Uji Hipotesis menunjukkan bahwa Variabel Program Keselamatan Kerja mempunyai pengaruh<sup>hitung</sup> sebesar 1,330 dan probabilitas sebesar 0,187 ( $p > 0,05$ ). Dengan pengaruh  $t_{hitung}$  dan variabel yang telah dihitung, maka dapat diputuskan bahwa hasil  $H_0$  dapat diterima. Dengan kesimpulan ini, penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa program keselamatan kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan tidak berlaku. Dalam penelitian ini, program keselamatan kerja memiliki pengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan itu dikarenakan item dari program keselamatan kerja lebih kepada tujuan organisasi atau perusahaan tidak memberikan dampak secara langsung kepada individu atau karyawan. Program Keselamatan Kerja adalah perlindungan terhadap fisik seseorang yang aman dan selamat dari

penderitaan, kerusakan maupun kerugian di tempat kerja. Hasil Pengolahan data menunjukkan Program Keselamatan Kerja yang di jalankan PT. Citra Gading Asritama sudah berjalan dengan baik, hanya saja terdapat beberapa faktor seperti kurangnya kesadaran karyawan terhadap standar keselamatan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan jaranginya penggunaan alat pelindung diri seperti helm, sarung tangan, dan sabuk saat bekerja karena karyawan merasa tidak nyaman atau terganggu ketika bekerja dengan menggunakan alat pelindung diri.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Wijayanto (2009), Rahman (2013) dan Munandar (2014), dimana ditemukan hubungan yang searah dan positif antara Program Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

### **4. Pengaruh Langsung Program Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja karyawan**

Hasil Uji Hipotesis menunjukkan bahwa Variabel Program Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, semakin tinggi nilai tingkat Program Kesehatan Kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin meningkatkan Kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang dirumuskan sepenuhnya didukung oleh data. Tujuan dari Program Kesehatan Kerja seperti yang dikemukakan Husni (2003) adalah untuk meningkatkan dan memelihara fisik, mental maupun sosial dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja yang dapat berakibat penurunan kinerja karyawan. Hasil Pengolahan data menunjukkan Program Kesehatan Kerja karyawan PT. Citra Gading Asritama cukup tinggi/baik, sehingga Kinerja karyawan juga ikut meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan sudah merasakan terjamin dengan Program Kesehatan Kerja yang diberikan oleh perusahaan dalam melakukan pekerjaannya sehingga tingkat Kinerja mereka cukup tinggi.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Wijayanto (2009), Rahman (2013) dan Munandar (2014), dimana ditemukan hubungan yang searah dan positif antara Program Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Secara teori seperti

yang dikemukakan Mangkunegara (2007:67) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah faktor kemampuan (*Ability*).

## **5. Pengaruh Langsung Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil Uji Hipotesis menunjukkan bahwa Variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, semakin tinggi nilai tingkat motivasi kerja karyawan yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin meningkatkan Kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang dirumuskan sepenuhnya didukung oleh data.

Menurut Arep (2003) manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga kinerja karyawan meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya. Orang pun akan merasa dihargai/diakui, hal ini terjadi karena pekerjaannya itu betul-betul berharga bagi orang yang termotivasi, sehingga orang tersebut akan bekerja keras.

Hasil Pengolahan data menunjukkan Motivasi Kerja karyawan PT. Citra Gading Asritama cukup tinggi/baik, sehingga Kinerja karyawan juga ikut meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki Motivasi Kerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya sehingga tingkat Kinerja mereka cukup tinggi. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Wijayanto (2009), Margareth (2012) dan Munandar (2014), dimana ditemukan hubungan yang searah dan positif antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Secara teori seperti yang dikemukakan Mangkunegara (2007:67) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kemampuan (*Ability*) dan faktor motivasi (*Motivation*).

## **6. Motivasi Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Dalam Hubungan Program Keselamatan Kerjadan Program Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pada hubungan Keselamatan Kerja dengan Kinerja karyawan terdapat dugaan variabel Motivasi Kerja karyawan sebagai variabel *intervening*. Hasil pengolahan data menunjukkan koefisien variabel Keselamatan Kerja terhadap

Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Karyawan sebagai variabel *intervening* sebesar 0,122 dan koefisien variabel Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Karyawan sebagai variabel *intervening* sebesar 0,316. Hal ini menunjukkan variabel Kesehatan Kerja memiliki pengaruh dominan terhadap Kinerja karyawan. Variable program kesehatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan karena mempunyai dampak langsung terhadap masing-masing individu atau karyawan sedangkan program keselamatan kerja lebih kepada menjalankan tujuan dari perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Wijayanto (2009), dan Munandar (2014), dimana ditemukan hubungan yang searah dan positif antara Program keselamatan dan kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel *intervening*.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Berdasarkan hasil distribusi frekuensi dengan masing-masing grand mean variabel Program Keselamatan kerja ( $X_1$ ) sebesar 3.94, Kesehatan kerja ( $X_2$ ) sebesar 3.73, Motivasi kerjakaryawan ( $Z$ ) 3.70, dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) 3.81 menunjukkan bahwa gambaran program keselamatan dan kesehatan kerja, motivasi kerjakaryawan, dan kinerja karyawan di PT. Citra Gading Asritama adalah baik.
2. Program Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja karyawan PT. Citra Gading Asritama, yaitu karyawan merasa bahwa Program Keselamatan Kerja yang diberikan oleh perusahaan sudah baik, sehingga Motivasi Kerja mereka cukup tinggi, maka dapat ditarik simpulan bahwa hipotesis 1 ( $H_1$ ) yang diajukan dalam penelitian ini terbukti atau dapat diterima.
3. Program Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja karyawan PT. Citra Gading Asritama, yaitu karyawan merasa bahwa Program Kesehatan Kerja yang diberikan oleh perusahaan sudah baik, sehingga Motivasi Kerja mereka cukup tinggi, maka dapat ditarik simpulan bahwa hipotesis 2 ( $H_2$ ) yang diajukan dalam penelitian ini terbukti atau dapat diterima.
4. Program Keselamatan Kerja memiliki pengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja



karyawan PT. Citra Gading Asritama. Hal ini dikarenakan item dari program keselamatan kerja yang diajukan lebih kepada memenuhi tujuan organisasi atau perusahaan, tidak secara langsung memberikan dampak kepada individu atau karyawan. Bisa juga disebabkan karena kurangnya kesadaran karyawan terhadap standar program keselamatan kerja yang diberikan oleh perusahaan, namun tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. maka dapat ditarik simpulan bahwa hipotesis 3 (H<sub>3</sub>) yang diajukan dalam penelitian ini tidak terbukti atau ditolak.

5. Program Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Citra Gading Asritama, yaitu karyawan merasa bahwa Program Kesehatan Kerja yang diberikan oleh perusahaan sudah baik, sehingga Kinerja mereka cukup tinggi, maka dapat ditarik simpulan bahwa hipotesis 4 (H<sub>4</sub>) yang diajukan dalam penelitian ini terbukti atau dapat diterima.
6. Motivasi Kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Citra Gading Asritama, yaitu karyawan merasakan Motivasi yang tinggi dalam bekerja, sehingga Kinerja mereka cukup tinggi, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis 5 yang diajukan dalam penelitian ini terbukti atau dapat diterima.

## Saran

1. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan lagi program keselamatan kerja terutama pada pelaksanaan prosedur yang belum terlaksana dengan baik, dan memperbaiki kondisi perlengkapan keselamatan yang kurang baik. Peningkatan program keselamatan kerja ini dilakukan agar para karyawan terhindar dari kecelakaan yang berakibat fatal, sekaligus mengedukasi para pekerja di Indonesia yang masih sering terlihat mengabaikan peralatan keselamatan kerja.
2. Diharapkan pihak perusahaan dapat meningkatkan fasilitas program kesehatan kerjayang diberikan kepada para karyawan, terutama melengkapi dan memperbanyak persediaan kotak P3K dan kemudahan untuk jaminan jika terjadi kecelakaan kerja.
3. Memberikan apresiasi kepada karyawan yang telah melakukan pekerjaanya dengan baik dan membangun suasana yang harmonis antara atasan dengan bawahan agar produktivitas

karyawan meningkat demi tercapainya tujuan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : penerbit Andi.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : penerbit Bumi Aksara.
- Husni, Lalu. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta : penerbit Pustaka Yustisia.
- Industrial Accident Prevention Association, 2007. Glossary of occupational health and safety terms. [http://www.iapa.ca/pdf/iapa\\_glossary.pdf](http://www.iapa.ca/pdf/iapa_glossary.pdf). 7 Desember 2014 (15:00).
- Rivai, Veitzhal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Jakarta : penerbit PT.Raja Grafindo Persada.
- Margareth, Helga.2012. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus pada Divis Network Management PT.Indosat, Tbk.); *Skripsi* Fakultas Ilmu Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Bakrie.Jakarta.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung : penerbit PT.Remaja Rosdakarya.
- Mashudi, Achmad Rizal, 2012. Pengaruh Faktor Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT.Perusahaan Listrik Negara (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang; Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. *Skripsi* tidak dipublikasikan.
- Mondy, R. Wayne & Noe, Robert M. 2005. *Human Resource Managemen. Edisi ke-9*. New Jersey : penerbit Prentice Hall.
- Munandar, A.S. 2001. *Peningkatan Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Unjuk Kerja Perusahaan*. Jakarta : Bagian Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi UI.
- Sholehuddin. 2008. *Kepemimpinan Pemuda Dalam Berbagai Perspektif*. Jakarta : penerbit Intimedia.

Wijayanto, Rendi, 2009. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada PT.Pertamina (Persero) Suplai dan Distribusi Region V Terminal Bahan Bakar Minyak Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. *Skripsi* tidak dipublikasikan.