

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN  
KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN  
KINERJA KARYAWAN**

**(Studi pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Suplai Dan Distribusi  
Region V Terminal Bahan Bakar Minyak Malang)**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk menempuh ujian sarjana  
pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya**

**RENDI WIJAYANTO  
NIM. 0910320122**



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA  
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI  
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS**

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**MALANG**

**2013**

**MOTTO**

To reach a goal, definitely need a process,

Keep moving, don't hesitate and don't be afraid,

Because i believe,

Only God Can Stop Us !!



**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap  
Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada  
Karyawan PT. Pertamina (Persero) Suplai dan Distribusi  
Region V Terminal Bahan Bakar Minyak Malang)

Disusun oleh : Rendi Wijayanto

NIM : 0910320122

Fakultas : Ilmu Administrasi

Jurusan : Administrasi Bisnis

Kosentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Malang, 6 Mei 2013

Komisi Pembimbing

Ketua

Anggota



Prof. Dr. Endang Siti Astuti, M.Si.

Dr. Hamidah Nayati Utami, S.Sos., M.Si.

NIP.19530810.198103.2.012

NIP.19721117.199802.2.001

**TANDA PENGESAHAN**

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu

Administrasi Universitas Brawijaya, pada:

Hari : Rabu

Tanggal : 15 Mei 2013

Jam : 12.30 WIB

Skripsi atas nama : Rendi Wijayanto

Judul : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap

Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada

Karyawan PT. Pertamina (Persero) Suplai dan Distribusi

Region V Terminal Bahan Bakar Minyak Malang)

dan dinyatakan lulus.

**MAJELIS PENGUJI**

Ketua

Anggota

  
Prof. Dr. Endang Siti Astuti, M.Si.


  
Dr. Hamidah Nayati Utami, S.Sos., M.Si.


NIP. 19530810 198103 2 012

NIP. 19721117 199802 2 001

Anggota

Anggota

  
Drs. Heru Susilo, MA.  
NIP. 19720412 198601 21 001

  
Gunawan Eko Nurtjahjono, S.Sos., M.Si.  
NIP. 19720412 200604 1 001

## PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan suatu gelar atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.23 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Malang, 6 Mei 2013



Rendi Wijayanto  
NIM : 0910320122

## RINGKASAN

Rendi Wijayanto, 2009, **Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan** (Studi pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Suplai dan Distribusi Region V Terminal Bahan Bakar Minyak Malang), Prof. Endang Siti Astuti, M.Si., Dr. Hamidah Nayati Utami, S.Sos, M.Si., 128 halaman + x.

---

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh keselamatan kerja ( $X_1$ ) terhadap motivasi kerja ( $Y_1$ ), menjelaskan dan menganalisis pengaruh kesehatan kerja ( $X_2$ ) terhadap motivasi kerja ( $Y_1$ ), menjelaskan dan menganalisis pengaruh keselamatan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ), menjelaskan dan menganalisis pengaruh kesehatan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ), serta untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh motivasi kerja ( $Y_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ) di PT. Pertamina (Persero) Suplai dan Distribusi Region V Terminal Bahan Bakar Minyak Malang.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif serta metode penelitian yang dipakai adalah metode penjelasan (*explanatory research*) karena penelitian ini dilatarbelakangi oleh penerapan keselamatan dan kesehatan kerja yang menjadi acuan perusahaan dalam meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja sehingga akan berdampak baik terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 62 karyawan PT. Pertamina (Persero) Suplai dan Distribusi Region V Terminal Bahan Bakar Minyak Malang. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 62 karyawan dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial berupa analisis jalur (*path*).

Berdasarkan hasil analisis terdapat pengaruh yang signifikan keselamatan kerja ( $X_1$ ) terhadap motivasi kerja ( $Y_1$ ) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai signifikan yang ditentukan yaitu sebesar 0,05. Serta terdapat pengaruh yang signifikan kesehatan kerja ( $X_2$ ) terhadap motivasi kerja ( $Y_1$ ) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai signifikan yang ditentukan yaitu sebesar 0,05. Dapat dilihat pula terdapat pengaruh yang signifikan keselamatan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ) sebesar 0,006. Pada kesehatan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ) terdapat pengaruh yang signifikan sebesar 0,028 dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar 0,004. Motivasi kerja berstatus sebagai variabel *intervening*. Nilai pengaruh secara langsung antara keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan lebih tinggi dibandingkan dengan pengaruh tidak langsungnya antara keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja. Hal ini berarti keselamatan kerja dan kesehatan kerja akan mampu menaikkan kinerja lebih besar tanpa harus melalui pemberian motivasi kerja terlebih dahulu.

## SUMMARY

Rendi Wijayanto, 2009, **Effect of Occupational Safety and Health Against Work Motivation and Employee Performance** (Study on PT. Pertamina (Persero) Supply dan Distribution Region V Fuel Terminal of Malang). Prof. Endang Siti Astuti, M.Si., Dr. Hamidah Nayati Utami, S. Sos, M.Si., 128 pages + x.

---

This study aims to describe and analyze the effect of safety ( $X_1$ ) on work motivation ( $Y_1$ ), describes and analyzes the influence of occupational health ( $X_2$ ) on work motivation ( $Y_1$ ), describes and analyzes the influence of Safety ( $X_1$ ) to employee performance ( $Y_2$ ), describes and analyzes the influence of occupational health ( $X_2$ ) on employee performance ( $Y_2$ ), as well as to explain and analyze the effect of work motivation ( $Y_1$ ) to employee performance ( $Y_2$ ) at PT. Pertamina (Persero) Supply and Distribution Region V Fuel Terminal Malang.

Types of research used in this study is a quantitative and research methods are used methods of explanation (explanatory research) because this research is motivated by the application of occupational safety and health is the reference company in improving employee motivation in the work that will impact on employee performance. The population consists of 62 employees of PT. Pertamina (Persero) Supply and Distribution Region V Fuel Terminal Malang. Number of samples taken by 62 employees using saturation sampling technique. This study uses descriptive statistics and inferential statistical analysis such as path analysis (path).

Based on the analysis a significant difference Safety ( $X_1$ ) on work motivation ( $Y_1$ ) with a significant value of 0.000 is smaller than the specified value is significant at 0.05. As well as a significant influence health ( $X_2$ ) on work motivation ( $Y_1$ ) with a significant value of 0.000 is smaller than the specified value is significant at 0.05. Can be seen also a significant difference Safety ( $X_1$ ) to employee performance ( $Y_2$ ) of 0.006. On occupational health ( $X_2$ ) on employee performance ( $Y_2$ ) there is a significant effect of 0.028 and work motivation on employee performance variable with a significant value of 0.004. Work motivation status as an intervening variable. Directly influence the value of safety and health on the performance of employees is higher than the indirect influence between occupational safety and health on work motivation. This means that safety and health will be able to raise greater performance without having to go through prior work motivation.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Suplai dan Distribusi Region V Terminal Bahan Bakar Minyak Malang)

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis (SAB) pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Sumartono, M.S. selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
2. Ibu Dr. Srikandi Kumadji, M.S. selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
3. Ibu Devi Farah Azizah, S.Sos, M.A.B. selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
4. Ibu Prof. Dr. Endang Siti Astuti, M.Si. selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi ini sampai selesai.



5. Ibu Dr. Hamidah Nayati Utami, S.Sos., M.Si. selaku Dosen Pembimbing

II yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi ini sampai selesai.

6. Bapak Drs. Edy Julianto, M.P. selaku dosen penasihat akademik atas segala nasehat dan motivasi yang saya terima selama saya melaksanakan kewajiban akademik saya.

7. Seluruh Dosen Pengajar Administrasi Bisnis dan Staf Tata Usaha di lingkungan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.

8. Pimpinan, Staf dan Karyawan PT. Pertamina (Persero) Suplai dan Distribusi Region V Terminal Bahan Bakar Minyak Malang, yang telah berkenan memberikan ijin dan bantuan selama proses penelitian.

9. Bapak, Ibu dan Kakak tercinta yang telah begitu tulus memberi semangat, dorongan dan doa yang tiada henti sampai terselesainya skripsi ini.

10. Rekan-rekan mahasiswa angkatan 2009 yang telah banyak membantu penulis dalam menyusun skripsi ini.

11. Semua pihak yang telah membantu terselesainya skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu.

Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Malang, Mei 2013

Penulis.

## DAFTAR ISI

Halaman

**MOTTO**

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

**TANDA PENGESAHAN**

**PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI**

**RINGKASAN**

**SUMMARY**

**KATA PENGANTAR**

**DAFTAR ISI**

**DAFTAR TABEL**

**DAFTAR GAMBAR**

**DAFTAR LAMPIRAN**

**BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Kontribusi Penelitian	7
E. Sistematika Penulisan	8

**BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

A. Tinjauan Empiris	10
B. Tinjauan Teoritis	16
1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja	16
a. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja	16
b. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja	17
2. Keselamatan Kerja	19
a. Pengertian Keselamatan Kerja	19
b. Tujuan Keselamatan Kerja	20
c. Syarat-syarat Keselamatan Kerja	21
d. Kecelakaan Kerja	22
3. Kesehatan Kerja	23
a. Pengertian Kesehatan Kerja	23
b. Tujuan Kesehatan Kerja	24
4. Motivasi Kerja	25
a. Pengertian Motivasi Kerja	25
b. Tujuan Motivasi Kerja	26
c. Teori Motivasi	27
d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	33
5. Kinerja Karyawan	36
a. Pengertian Kinerja Karyawan	36

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	37
c. Pengukuran Kinerja Karyawan .....	38
d. Penilaian Kinerja Karyawan .....	39
6. Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.....	40
C. Model Konsep, Model Hipotesis dan Hipotesis .....	43
1. Model Konsep .....	43
2. Model Hipotesis .....	43
3. Hipotesis .....	44

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian.....	46
B. Lokasi Penelitian .....	47
C. Konsep, Variabel Penelitian, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran.....	47
1. Konsep .....	47
2. Variabel Penelitian .....	48
3. Definisi Operasional .....	49
4. Skala Pengukuran.....	54
D. Populasi dan Sampel .....	55
1. Populasi.....	55
2. Sampel.....	57
E. Teknik Pengumpulan Data.....	58
1. Sumber Data.....	58
2. Metode Pengumpulan Data .....	58
3. Instrumen Penelitian .....	59
F. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	60
1. Uji Validitas .....	60
2. Uji Reliabilitas .....	61
G. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	62
1. Uji Validitas .....	62
2. Uji Reliabilitas .....	63
H. Teknik Analisis Data .....	64
1. Analisis Statistik Deskriptif .....	64
2. Analisis Statistik Inferensial .....	64
a. Analisis Jalur ( <i>Path</i> ) .....	65
b. Uji Hipotesis (Uji t).....	66

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

A. Gambaran Umum Perusahaan.....	68
1. Sejarah Perusahaan .....	68
2. Lokasi Perusahaan .....	70
3. Struktur Organisasi .....	70
4. Visi dan Misi Perusahaan.....	75

5. Tugas Perusahaan.....	76
6. Aktifitas Utama Perusahaan.....	77
7. Produk Yang Didistribusikan Perusahaan.....	81
8. Program Keselamatan dan Kesehatan Perusahaan.....	82
9. Sumber Daya Manusia Perusahaan.....	85
B. Gambaran Umum Responden.....	86
1. Gambaran Responden Berdasarkan Usia.....	86
2. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	87
3. Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	88
4. Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	89
C. Analisis Data.....	90
1. Analisis Statistik Deskriptif.....	90
a. Distribusi Frekuensi Variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ).....	91
b. Distribusi Frekuensi Variabel Kesehatan Kerja ( $X_2$ ).....	94
c. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja ( $Y_1$ ).....	98
d. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan ( $Y_2$ ).....	101
2. Analisis Statistik Inferensial.....	104
a. Hasil Perhitungan Analisis Jalur ( <i>Path</i> ).....	104
b. Hasil Uji Hipotesis (Uji t).....	111
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	113

## BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	124
B. Saran.....	127

## DAFTAR PUSTAKA..... 129

## DAFTAR TABEL

No	Judul	Hal.
1.	Perbandingan Penelitian Terdahulu Dengan Penelitian Sekarang	14
2.	Konsep, Variabel, Indikator, dan Item Penelitian	53
3.	Skala Pengukuran Variabel Penelitian	55
4.	Populasi Berdasarkan Jabatan / Pekerjaan Untuk Pegawai Organik	56
5.	Populasi Berdasarkan Jabatan / Pekerjaan Untuk Pegawai <i>Out Sourcing</i>	56
6.	Hasil Uji Validitas Variabel	62
7.	Hasil Uji Reliabilitas Variabel	63
8.	Distribusi Responden Berdasarkan Usia	86
9.	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	87
10.	Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	88
11.	Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja	89
12.	Distribusi Frekuensi Variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ )	92
13.	Distribusi Frekuensi Variabel Kesehatan Kerja ( $X_2$ )	94
14.	Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja ( $Y_1$ )	98
15.	Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan ( $Y_2$ )	101
16.	Hasil Analisis Jalur Pengaruh Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Motivasi Kerja ( $Y_1$ )	105
17.	Hasil Analisis Jalur Pengaruh Keselamatan Kerja ( $X_1$ ), Kesehatan Kerja ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $Y_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y_2$ )	105

## DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Hal.
1.	Hierarki Kebutuhan Maslow	29
2.	Model Konsep	43
3.	Model Hipotesis	44
4.	Struktur Organisasi PT. Pertamina (Persero) Suplai dan Distribusi Region III Terminal Bahan Bakar Minyak Malang Tahun 2013	71
5.	Jalur <i>Regular</i> , <i>Alternative</i> , dan <i>Emergency Supply</i> Bahan Bakar Minyak Terminal Bahan Bakar Minyak Malang	79
6.	Model Analisis Jalur Persamaan Pertama ( $X_1$ , $X_2$ terhadap $Y_1$ )	106
7.	Model Analisis Jalur Persamaan Kedua ( $X_1$ , $X_2$ , dan $Y_1$ terhadap $Y_2$ )	107
8.	Model Analisis Jalur Keseluruhan	110

## DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul	Hal.
1.	Kuesioner	132
2.	Tabulasi Data Hasil Penelitian	136
3.	Uji Validitas	138
4.	Uji Reliabilitas	142
5.	Statistik Deskriptif	146
6.	Analisis Sub Struktur 1	151
7.	Analisis Sub Struktur 2	152
8.	Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian	153
9.	Curriculum Vitae	154



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Pada dasarnya kekuatan yang ada dalam suatu perusahaan terletak pada orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut. Apabila tenaga kerja diperlakukan secara tepat dan sesuai dengan harkat dan martabatnya, perusahaan akan mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Dari uraian tersebut jelaslah bahwa faktor sumber daya manusia memegang peranan yang paling penting dan utama dalam proses produksi, karena alat produksi tidak akan berjalan tanpa dukungan dan keberadaan sumber daya manusia.

Begitu pentingnya faktor manusia yang ada dalam perusahaan, maka karyawan sebagai sumber daya manusia dari perusahaan merupakan faktor penentu keberhasilan dalam menjalankan visi dan misi dalam mencapai target perusahaan. Maka dari itu sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian lebih dari perusahaan. Perhatian lebih yang diberikan oleh perusahaan salah satunya adalah dengan pemberian keselamatan dan kesehatan kerja kepada para karyawan. Pemberian keselamatan dan kesehatan kerja ini dikarenakan kegiatan perusahaan dalam proses produksi maupun aktivitasnya selalu disertai faktor-faktor yang mengandung resiko bahaya dengan terjadinya kecelakaan maupun penyakit akibat kerja.



Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang benar-benar menjaga keselamatan dan kesehatan karyawannya dengan membuat aturan tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang dilaksanakan oleh seluruh karyawan dan pimpinan perusahaan. Fajar dan Heru (2010:206) juga berpendapat bahwa pemeliharaan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan merupakan hal yang penting untuk diperhatikan, perusahaan memperhatikan hal ini untuk memberikan kondisi atau lingkungan kerja yang lebih aman dan sehat, serta menjadi lebih bertanggung jawab atas kegiatan-kegiatan tersebut, terutama bagi organisasi-organisasi yang mempunyai tingkat kecelakaan yang tinggi.

Selain itu, dalam mewujudkan usaha-usaha meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, pemberian sarana dan fasilitas pendukung sangatlah diperlukan. Dengan memberikan perlindungan bagi para karyawan, karyawan dapat terhindar dari bahaya yang dapat ditimbulkan dari kegiatan operasional perusahaan. Keselamatan dan kesehatan kerja para karyawan secara langsung memberikan perasaan yang aman sehingga karyawan dapat bekerja tanpa adanya perasaan tertekan dengan kondisi atau keadaan di sekitarnya dan dapat meningkatkan motivasi kerja sehingga pada nantinya dapat menghasilkan kinerja yang diharapkan oleh perusahaan.

Pemerintah pun telah menjamin perlindungan bagi karyawan dan masyarakat umum dari bahaya yang mungkin dapat ditimbulkan dari kegiatan-

kegiatan ekonomi seperti pertanian, industri, pertambangan, perhubungan, pekerjaan umum, jasa, dan lain-lain. Berikut ini peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan perlindungan hukum tenaga kerja: Undang-Undang No.14

Tahun 1969 tentang Pokok-Pokok Tenaga Kerja, Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Undang-Undang No. 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan Kerja, Undang-Undang No. 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial

Tenaga Kerja, Keputusan Presiden No. 22 tahun 1993 tentang Penyakit Yang Timbul Karena Hubungan Kerja serta Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER.05/MEN/1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Jaminan perlindungan hukum tersebut mencakup aspek-aspek yang cukup luas yaitu perlindungan atas keselamatan, kesehatan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.

PT. Pertamina (Persero) Suplai dan Distribusi Region V Terminal

Bahan Bakar Minyak Malang merupakan salah satu dari 8 jajaran Unit Pemasaran dan Niaga PT. Pertamina (Persero), perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) di Indonesia yang bergerak dalam sektor minyak dan gas bumi. Kegiatan operasional PT. Pertamina (Persero) Suplai dan Distribusi Region V Terminal

Bahan Bakar Minyak Malang meliputi tiga aktifitas utama yaitu, aktifitas penerimaan dan penimbunan bahan bakar minyak serta aktifitas penyaluran bahan bakar minyak. Dalam setiap aktifitas yang dilakukan, para karyawan harus mengutamakan keselamatan kerja (*safety first*). Mengingat aktifitas yang dilakukan berhubungan dengan bahan bakar minyak yang beresiko tinggi, seperti kebakaran, pencemaran lingkungan sekitar, kecelakaan kerja dan gangguan

kesehatan. Sehingga keselamatan dan kesehatan kerja karyawan sangatlah diutamakan, mengingat karyawan merupakan aset penting dalam perusahaan. Hal ini juga telah terlampir dalam Kebijakan K3LL (Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lindung Lingkungan) REV01 bahwa PT Pertamina (Persero) dan Anak Perusahaannya mempunyai komitmen melindungi setiap orang, aset perusahaan, lingkungan dan komunitas sekitar dari potensi bahaya yang berhubungan dengan kegiatan PT. Pertamina (Persero).

Oleh karena itu PT. Pertamina (Persero) Suplai dan Distribusi Region V Terminal Bahan Bakar Minyak Malang dituntut mampu memberikan perlindungan dan pemeliharaan kepada sumberdaya manusia yang ada di dalamnya guna untuk memberikan rasa aman dan nyaman dalam setiap melakukan pekerjaannya. Maslow dalam Hasibuan (2010:153) juga mengemukakan dalam teori motivasi yang dinamakan *Maslow's Need Hierarchy Theory*, salah satunya yaitu *Safety and Security Needs* yaitu kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan hanya akan didapat apabila karyawan yang bekerja dengan motivasi dan kinerja yang tinggi. Salah satu cara untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menjamin keselamatan dan kesehatan kerja pada setiap karyawan yang bekerja di dalamnya.

Peneliti memilih PT. Pertamina (Persero) Suplai dan Distribusi Region

V Terminal Bahan Bakar Minyak Malang sebagai tempat penelitian dikarenakan pertimbangan peneliti bahwa perusahaan tersebut sangat mengutamakan

keselamatan dan kesehatan kerja pada karyawannya, program keselamatan dan kesehatan kerja di kelola dengan baik, ini di lihat dari adanya divisi yang khusus menangani keselamatan dan kesehatan kerja yang bernama K3LL (Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lindung Lingkungan) dan juga PT. Pertamina (Persero) Suplai dan Distribusi Region V Terminal Bahan Bakar Minyak Malang pernah menjadi tempat untuk Praktik Kerja Lapangan/Magang peneliti. Selain itu, peneliti juga mempertimbangkan lokasi penelitian, karena mudah dijangkau dan juga dapat menghemat waktu dan biaya dikarenakan lokasi yang dipilih dekat dengan tempat tinggal peneliti.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan” (Studi pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Suplai dan Distribusi Region V Terminal Bahan Bakar Minyak Malang).**

**B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang masalah, maka dapat didefinisikan permasalahan pada penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Bagaimana deskripsi variabel keselamatan kerja, kesehatan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan?
- 2) Apakah keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja?
- 3) Apakah kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja?
- 4) Apakah keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?

- 5) Apakah kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
- 6) Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk mencapai tujuan sesuai dengan yang diharapkan. Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah :

- 1) Untuk mengetahui dan menjelaskan deskripsi variabel keselamatan kerja, kesehatan kerja, motivasi dan kinerja karyawan di PT. Pertamina (Persero) Suplai dan Distribusi Region V Terminal Bahan Bakar Minyak Malang.
- 2) Untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh keselamatan kerja terhadap motivasi kerja di PT. Pertamina (Persero) Suplai dan Distribusi Region V Terminal Bahan Bakar Minyak Malang.
- 3) Untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh kesehatan kerja terhadap motivasi kerja di PT. Pertamina (Persero) Suplai dan Distribusi Region V Terminal Bahan Bakar Minyak Malang.
- 4) Untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pertamina (Persero) Suplai dan Distribusi Region V Terminal Bahan Bakar Minyak Malang.
- 5) Untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pertamina (Persero) Suplai dan Distribusi Region V Terminal Bahan Bakar Minyak Malang.

- 6) Untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pertamina (Persero) Suplai dan Distribusi Region V Terminal Bahan Bakar Minyak Malang.

#### **D. Kontribusi Penelitian**

Penelitian ini berusaha untuk memberikan kontribusi yang berarti, baik secara praktis, teoritis maupun akademis bagi kepentingan PT. Pertamina (Persero) Suplai dan Distribusi Region V Terminal Bahan Bakar Minyak Malang di masa yang akan datang dan bagi pengembangan ilmu pengetahuan. Adapun kontribusi penelitian tersebut meliputi :

- 1) Kontribusi untuk kepentingan terapan (Praktis)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan-masukan bagi PT. Pertamina (Persero) Suplai dan Distribusi Region V Terminal Bahan Bakar Minyak Malang dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja serta motivasi kerja guna meningkatkan kinerja karyawan.

- 2) Kontribusi untuk kepentingan pengetahuan (Teoritis)

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan di dalam menambah pengetahuan serta sebagai bahan informasi yang dapat digunakan oleh pihak lain untuk penelitian selanjutnya yang ingin mengetahui tentang pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan.

**E. Sistematika Penulisan**

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang penulisan penelitian ini, maka akan dijelaskan sistematika pembahasan secara terinci sebagai berikut :

**BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini menjelaskan tentang latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika penulisan.

**BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini memuat tentang teori-teori yang berkaitan dengan keselamatan kerja, kesehatan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan, model konsep, model hipotesis dan hipotesis yang digunakan sebagai dasar dalam pembahasan dalam penelitian.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini menjelaskan tentang metode penelitian yang digunakan dalam penelitian, yang terdiri dari jenis penelitian, lokasi penelitian, konsep, variabel penelitian, definisi operasional, skala pengukuran, populasi, sampel, teknik pengumpulan data, uji validitas dan realibilitas dan teknik analisis data.

**BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini menguraikan hasil penelitian yang terdiri atas gambaran umum obyek penelitian, penyajian data, serta analisis

data yang telah diperoleh sehingga dapat menjawab permasalahan penelitian.

**BAB V : PENUTUP**

Pada bab ini merupakan bab yang terakhir dari keseluruhan penulisan skripsi ini yang berisi kesimpulan dan saran-saran yang diperlukan sehubungan dengan penelitian yang telah dilakukan.





## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Tinjauan Empiris

1. Penelitian yang dilakukan oleh Farouk Afero yang berjudul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan” pada tahun 2009.

PO. Mekar Sari Ponorogo adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa transportasi, dimana faktor keselamatan dan kesehatan kerja adalah salah satu faktor utama untuk berjalannya perusahaan. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan : (1) untuk menggambarkan keselamatan kerja dan kesehatan kerja serta kinerja karyawan PO. Mekar Sari Ponorogo, (2) untuk menjelaskan signifikan pengaruh simultan dari keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PO. Mekar Sari Ponorogo, (3) untuk menjelaskan signifikan pengaruh parsial dari keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PO. Mekar Sari Ponorogo.

Teknik pengumpulan data yang pokok adalah penyebaran kuesioner untuk mengetahui persepsi karyawan dan didukung dengan data yang diperoleh dari dokumentasi dan wawancara. Populasi dan sekaligus sebagai sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PO. Mekar Sari Ponorogo yang berjumlah 73 orang. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan keadaan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dan

analisis regresi linier berganda dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel terikat terhadap variabel bebas dengan tingkat signifikan sebesar 0,05 yang diolah menggunakan bantuan program *SPSS 11.5 for windows*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) secara simultan semua variabel dari keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) secara parsial, dapat disimpulkan bahwa variabel dari keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari kedua variabel bebas tersebut, dibandingkan dengan variabel kesehatan kerja, variabel keselamatan kerja karyawan adalah variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi variabel keselamatan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan variabel kesehatan kerja.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Lindriawaty Swandy yang berjudul “Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja” pada tahun 2011.

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan program keselamatan dan kesehatan kerja dan menggambarkan motivasi kerja pada karyawan bagian *Maintenance* PT. Badak NGL Bontang, menjelaskan signifikansi pengaruh simultan dan parsial dari program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja.

Penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan sejumlah data yang berupa kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Data diperoleh melalui

penyebaran kuesioner dan dianalisis dengan analisis regresi linier berganda, dengan variabel *dependen* adalah motivasi kerja (Y), dan variabel *independen* terdiri dari program keselamatan kerja ( $X_1$ ) dan program kesehatan kerja ( $X_2$ ).

Penelitian berlangsung di PT. Badak NGL Bontang dengan mengambil populasi karyawan bagian *Maintenance* yang berjumlah 235 orang. Besaran sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 70 responden yang diambil dengan teknik *simple random sampling*.

Hasil penelitian berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, dapat diketahui bahwa pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Kontribusi yang diberikan oleh program keselamatan dan kesehatan kerja yang dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja adalah sebesar 48,6%, sedangkan sisanya sebesar 51,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Selanjutnya, pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, kontribusi variabel program kesehatan kerja ( $X_2$ ) merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap motivasi kerja.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Firman Herdiansyah yang berjudul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan” pada tahun 2011.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Regional Malang.

Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* yang menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang disebarikan kepada responden dengan sampel sebanyak 30 karyawan. Dalam menganalisa data digunakan analisis deskriptif yang berisi distribusi item dari masing-masing variabel, kemudian analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis.

Dari hasil pengujian bahwa besarnya pengaruh kebutuhan eksistensi ( $X_1$ ), kebutuhan berhubungan ( $X_2$ ) dan kebutuhan pertumbuhan ( $X_3$ ) terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar 90,5%, yang berarti bahwa variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) dipengaruhi 90,5% oleh variabel kebutuhan eksistensi ( $X_1$ ), kebutuhan berhubungan ( $X_2$ ) dan kebutuhan pertumbuhan ( $X_3$ ) sedangkan sisanya sebesar 9,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Berdasarkan dari perhitungan  $t_{hitung}$  ketiga variabel yang diteliti, yang merupakan variabel kebutuhan eksistensi ( $X_1$ ) sebesar 6,939 dibandingkan dengan variabel kebutuhan berhubungan ( $X_2$ ) sebesar 4,341 dan variabel kebutuhan pertumbuhan ( $X_3$ ) sebesar 5,694. Hal ini dikarenakan tingkat kebutuhan dasar karyawan berupa *physiological needs* dan *safety needs* merupakan paling utama.

Tabel 1 Perbandingan Penelitian Terdahulu Dengan Penelitian Sekarang

No	Aspek	Penelitian terdahulu oleh Farouk Afero (2009)	Penelitian terdahulu oleh Lindriawaty Swandy (2011)	Penelitian terdahulu oleh Firman Herdiansyah (2008)	Penelitian sekarang
1	<b>Judul</b>	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan
2	<b>Lokasi Penelitian</b>	PO. Mekar Sari Ponorogo	PT. Badak NGL Bontang	PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Regional Malang	PT. Pertamina (Persero) Suplai dan Distribusi Region V Terminal Bahan Bakar Minyak Malang
3	<b>Variabel Penelitian</b>	Variabel bebas yaitu Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ). Variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ )	Variabel bebas yaitu Program Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan Program Kesehatan Kerja ( $X_2$ ). Variabel terikat yaitu Motivasi Kerja ( $Y$ )	Variabel bebas yaitu Kebutuhan Eksistensi ( $X_1$ ), Kebutuhan Berhubungan ( $X_2$ ) dan Kebutuhan Pertumbuhan ( $X_3$ ). Variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ )	Variabel bebas yaitu Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ). Variabel terikat yaitu Motivasi Kerja ( $Y_1$ ) dan Kinerja Karyawan ( $Y_2$ )
4	<b>Metode Analisis</b>	Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda	Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda	Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda	Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis jalur ( <i>path</i> )

Lanjutan. Tabel 1

No	Aspek	Penelitian terdahulu oleh Farouk Afero (2009)	Penelitian terdahulu oleh Lindriawaty Swandy (2011)	Penelitian terdahulu oleh Firman Herdiansyah (2008)	Penelitian sekarang
5	Hasil Penelitian	Dalam penelitian ini variabel keselamatan kerja karyawan yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan	Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja	Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kebutuhan eksistensi merupakan variabel paling dominan yang mempengaruhi variabel terikat	Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan

Persamaan dengan ketiga peneliti diatas dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah sama-sama menggunakan jenis penelitian *explanatory* dengan pendekatan kuantitatif. Perbedaannya yaitu tentang variabel terikatnya, tempat penelitan, dan analisis data, dimana peneliti saat ini menambah variabel terikat dengan variabel motivasi kerja, serta analisis data menggunakan analisis jalur (*path*). Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan.

## **B. Tinjauan Teoritis**

### **1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

#### **a. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu faktor yang penting dalam terlaksananya kegiatan perusahaan. Setiap karyawan akan bekerja secara maksimal apabila terdapat jaminan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Dalam berinteraksi antara manusia dengan peralatan kerja pada saat kegiatan perusahaan dilakukan sering kali terjadi kecelakaan. Baik yang ditimbulkan oleh pekerjaan itu sendiri maupun lingkungan kerja. Oleh karena itu adanya jaminan keselamatan dan kesehatan kerja merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh setiap perusahaan kepada para karyawannya. Adapun pengertian dari keselamatan dan kesehatan kerja itu sendiri menurut para ahli adalah sebagai berikut :

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

Sedangkan menurut Leon C Meggison dalam Mangkunegara (2009:161), istilah keselamatan mencakup kedua istilah yaitu resiko keseamatan dan resiko kesehatan. Dalam kepegawaian, kedua istilah tersebut dibedakan. Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Resiko 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. Semua itu sering dihubungkan dengan perlengkapan perusahaan atau lingkungan fisik dan mencakup tugas-tugas kerja yang membutuhkan pemeliharaan dan latihan. Sedangkan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi bebas dari gangguan fisik, mental, emosi, atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stres, emosi atau gangguan fisik.

Dari penjelasan-penjelasan mengenai pengertian keselamatan dan kesehatan kerja yang telah disebutkan di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengertian keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu cara untuk melindungi para karyawan dari bahaya atau ancaman kecelakaan selama bekerja yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat yang mendukung terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

#### **b. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Melihat dari pengertian keselamatan dan kesehatan kerja diatas jelas bagi bahwa keselamatan dan kesehatan kerja sangatlah penting, baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan. Keselamatan dan kesehatan kerja akan menciptakan terwujudnya pemeliharaan karyawan maupun bagi perusahaan. Keselamatan dan kesehatan kerja akan menciptakan terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik dan memberi perlindungan kepada karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Adapun tujuan keselamatan dan kesehatan kerja secara umum adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, guna mencegah terjadinya kecelakaan kerja. Menurut Mangkunegara (2009:162) tujuan keselamatan dan kesehatan kerja yaitu :



- a) Agar setiap karyawan mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, baik secara fisik, sosial dan psikologis.
- b) Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya, seefektif mungkin.
- c) Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
- d) Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan penungkatan kesehatan gizi karyawan.
- e) Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja.
- f) Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
- g) Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Menurut Schuler (1999:223) bahwa tujuan peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja akan menghasilkan :

- a) Meningkatkan produktivitas karena menurunnya jumlah hari kerja yang hilang.
- b) Meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerjaan yang lebih berkomitmen.
- c) Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
- d) Tingkat kompensasi karyawan dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena pengajuan klaim.
- e) Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
- f) Rasio seleksi karyawan yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan.

Dari beberapa tujuan diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan keselamatan dan kesehatan kerja adalah untuk sedapat mungkin memberikan jaminan kondisi kerja yang aman dan sehat kepada setiap karyawan dan untuk melindungi sumberdaya manusia. Dengan memberikan jaminan terhadap kondisi kerja yang aman dan sehat berarti perlu dilakukan pencegahan, pemberantasan penyakit dan kecelakaan akibat kerja, pemeliharaan dan peningkatan kesehatan dan gizi, perawatan dan meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Karena dengan jaminan adanya kondisi kerja yang aman dan sehat ini para karyawan akan merasa tenang dalam bekerja.

## 2. Keselamatan Kerja

### a. Pengertian Keselamatan Kerja

Pengertian keselamatan kerja menurut Sugeng dalam Lambrie (2010:235) diartikan sebagai “bidang kegiatan yang ditujukan untuk mencegah semua jenis kecelakaan yang ada kaitannya dengan lingkungan dan situasi kerja”.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2002:245) “keselamatan adalah suatu kondisi dimana kesejahteraan fisik seseorang dilindungi”. Tujuan utama dari program keselamatan kerja yang efektif di perusahaan adalah mencegah kecelakaan atau cedera yang terkait dengan pekerjaan.

Menurut Swasto (2011:107) mengemukakan bahwa “keselamatan kerja menyangkut segenap proses perlindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan adanya bahaya yang timbul dalam lingkungan pekerjaan”. Swasto (2011:108) juga mengemukakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja, sehingga berakibat terhadap kecelakaan kerja, antara lain adalah sebagai berikut:

- 1) Kondisi tempat kerja yang tidak aman
  - a) *Layout* pabrik  
Merupakan cara penyusunan mesin-mesin beserta perlengkapannya yang diperlukan untuk proses kegiatan.
  - b) Sistem penerangan  
Sistem penerangan yang baik memungkinkan para karyawan dapat melihat obyek yang dikerjakan secara jelas, sehingga kemungkinan terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan dapat dihindari.
  - c) Kondisi peralatan yang ada  
Kondisi mesin dan peralatan yang tidak memenuhi persyaratan merupakan salah satu timbulnya kecelakaan.
- 2) Tindak perbuatan yang tidak memenuhi keselamatan
  - a) Kebiasaan keamanan peralatan  
Manusia merupakan salah satu faktor penyebab timbulnya kecelakaan. Kebiasaan untuk mengamankan peralatan juga merupakan timbulnya kecelakaan. Kebiasaan pengamanan peralatan tercermin pada bagaimana

peralatan, bahan-bahan dan benda-benda lain diamankan, peralatan tersedia secara memadai serta pemahaman terhadap metode pengerjaan yang baik.

b) Penggunaan pelindung diri

Cara pencegahan lain terhadap kemungkinan bahaya adalah perlindungan diri terhadap para karyawan pada waktu bekerja.

c) Penggunaan prosedur kerja

Prosedur kerja adalah tata cara mengerjakan sesuatu yang harus dipatuhi dalam pelaksanaan kegiatan. Dengan demikian pelaksanaan kegiatan dapat dilakukan secara baik berdasar prosedur kerja yang ada, sehingga dapat terhindar kemungkinan terjadinya kecelakaan.

3) Suasana kejiwaan karyawan

Para karyawan yang bekerja dibawah tekanan atau yang merasa bahwa pekerjaan mereka terancam atau tidak terjamin, akan mempunyai kemungkinan mengalami kecelakaan lebih besar daripada mereka yang tidak dalam keadaan tertekan.

Dari beberapa pengertian keselamatan kerja di atas secara umum dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan keselamatan kerja adalah suatu pengertian tentang perlunya tempat kerja yang dapat menjamin secara maksimal keselamatan orang-orang yang berada di tempat kerja dan sekitarnya, baik orang tersebut pegawai ataupun bukan pegawai dari organisasi tersebut.

**b. Tujuan Keselamatan Kerja**

Menurut Swasto (2011:108) tujuan diadakannya keselamatan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas.
- 2) Menjamin setiap orang lain yang berada di tempat kerja.
- 3) Sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien.

Dari beberapa tujuan yang diungkapkan, menunjukkan bahwa keselamatan kerja merupakan salah satu cara untuk mencegah terjadinya kecelakaan pada suatu perusahaan untuk mencapai produktivitas karyawan yang tinggi.

Manajemen keselamatan kerja yang efektif menuntut adanya komitmen perusahaan terhadap kondisi kerja yang aman. Akan tetapi lebih penting lagi program keselamatan kerja yang didesain dan dikelola dengan baik dapat menyumbangkan deviden melalui pengurangan biaya yang berhubungan dengan kecelakaan kerja, misalnya kompensasi pekerja, dan denda-denda yang mungkin ditimbulkan. Lebih jauh lagi, kecelakaan kerja dan masalah keselamatan kerja lainnya sungguh-sungguh merespon usaha-usaha manajemen dalam menekankan keselamatan kerja.

### c. Syarat-syarat Keselamatan Kerja

Berdasarkan ruang lingkup yang telah ditetapkan pada pasal 3 Undang-undang No 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja, seperti yang dikutip dalam Marihot Tua Efendi Hariandja (2007:313), ditetapkan syarat-syarat keselamatan kerja yang ditunjukkan untuk :

- 1) Mencegah dan mengurangi kecelakaan.
- 2) Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran.
- 3) Mencegah dan mengurangi peledakan.
- 4) Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran dan kejadian-kejadian lain berbahaya.
- 5) Memberi pertolongan pada kecelakaan.
- 6) Memberi alat-alat perlindungan diri.
- 7) Mencegah dan mengendalikan timbul dan menyebar luasnya suhu, kelembapan, debu, kotoran, asap, uap gas, hembusan angin cuaca, sinar dan radiasi, suara dan getaran.
- 8) Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psikis, keracunan, infeksi dan penularan.
- 9) Memperoleh penerapan yang cukup dan sesuai.
- 10) Menyelenggarakan suhu dan kelembapan yang baik.
- 11) Menyelenggarakan penyegaran udara yang baik.
- 12) Memelihara kesehatan dan ketertiban.
- 13) Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya.
- 14) Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang.

- 15) Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan.
- 16) Mengamankan dan memperlancar bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang.
- 17) Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya.
- 18) Menyesuaikan menyempurnakan pengamanan pada pekerja yang bahaya kecelakaan menjadi bertambah tinggi

Dari uraian tersebut dapat diketahui, bahwa sasaran dari syarat-syarat keselamatan kerja yang harus dipenuhi perusahaan adalah keselamatan dan kesehatan sumber daya manusia atau tenaga kerja yang merupakan suatu kegiatan untuk mencegah kecelakaan, cacat, kematian dan kerugian sebagai akibat dari kecelakaan kerja.

#### d. Kecelakaan Kerja

Menurut Flippo dalam Panggabean (2004:114) mengemukakan bahwa “kecelakaan adalah suatu peristiwa yang tidak direncanakan dan harus dianalisis dari segi biaya dan sebab-sebabnya”. Sedangkan menurut Bennet dan Rumondang (1995:22) ”kecelakaan kerja adalah setiap perbuatan atau kondisi tidak selamat yang dapat mengakibatkan kecelakaan”.

Kecelakaan kerja biasanya merupakan hasil dari tindakan-tindakan kerja dan lingkungan kerja yang tidak aman, atau gabungan keduanya. Menurut Fajar dan Heru (2010:207) ada beberapa penyebab kecelakaan kerja yang teridentifikasi antara lain :

- 1) Kecerobohan personal
- 2) Lingkungan fisik
- 3) Kecenderungan terjadinya kecelakaan (*accident promenes*)
- 4) Kehidupan kerja yang berkualitas rendah

Dari penjelasan-penjelasan mengenai kecelakaan kerja di atas maka dapat disimpulkan bahwa kecelakaan kerja merupakan kecelakaan seseorang atau

kelompok dalam rangka melaksanakan kerja di lingkungan perusahaan, yang terjadi secara tiba-tiba, tidak diduga sebelumnya, tidak diharapkan terjadi, menimbulkan kerugian ringan sampai yang paling berat, dan bisa menghentikan kegiatan operasional dalam pekerjaan dan penyebab kecelakaan kerja itu sendiri bisa diakibatkan oleh pekerja itu sendiri atau lingkungan kerja yang tidak aman.

### **3. Kesehatan Kerja**

#### **a. Pengertian Kesehatan Kerja**

Menurut Meily (2010:72) “kesehatan kerja adalah upaya mempertahankan dan meningkatkan derajat kesehatan fisik, mental dan kesejahteraan sosial semua pekerja yang setinggi-tingginya”. Mencegah gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan, melindungi pekerja dari faktor risiko pekerjaan yang merugikan kesehatan, penempatan pemeliharaan pekerja dalam lingkungan kerja disesuaikan dengan kapabilitas fisiologi, psikologinya, dan disimpulkan sebagai adaptasi pekerjaan kepada manusia dan setiap manusia kepada pekerjaannya. Menurut Mathis dan Jackson (2002:245) “kesehatan kerja adalah kondisi umum fisik, mental, dan stabilitas emosi secara umum”.

Sedangkan menurut Swasto (2011:110) mengemukakan bahwa “kesehatan kerja menyangkut kesehatan fisik dan mental”. Kesehatan mencakup seluruh aspek kehidupan manusia termasuk lingkungan kerja. Swasto (2011:110) juga mengemukakan bahwa ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan kerja antara lain :

- 1) **Kondisi Lingkungan Tempat Kerja**  
Kondisi ini meliputi :

a) Kondisi fisik

Berupa penerangan, suhu udara, ventilasi ruangan tempat kerja, tingkat kebisingan, getaran mekanis, radiasi dan tekanan udara.

b) Kondisi fisiologis

Kondisi ini dapat dilihat dari konstruksi mesin/peralatan, sikap badan dan cara kerja dalam melakukan pekerjaan, hal-hal yang dapat menimbulkan kelelahan fisik dan bahkan dapat mengakibatkan perubahan fisik tubuh karyawan.

c) Kondisi khemis

Kondisi yang dapat dilihat dan uap gas, debu, kabut, asap, awan, cairan dan benda padat.

2) Mental Psikologis

Kondisi ini meliputi hubungan kerja dalam kelompok/teman sekerja, hubungan kerja antara bawahan dengan atasan dan sebaliknya, suasana kerja dan lain-lain.

Dari beberapa pengertian kesehatan kerja di atas, secara umum dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kesehatan kerja adalah sebuah kondisi di mana para karyawan terbebas dari berbagai penyakit fisik dan emosional yang disebabkan oleh pekerjaan yang dilakukannya.

**b. Tujuan Kesehatan Kerja**

Tujuan kesehatan kerja menurut Manullang (1990:89) adalah sebagai berikut :

- 1). Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial.
- 2). Mencegah dan melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.
- 3). Menyesuaikan tenaga kerja dengan pekerjaan atau pekerjaan dengan tenaga kerja.
- 4). Meningkatkan produktifitas kerja.

Sumber-sumber bahaya bagi kesehatan tenaga kerja menurut Bennet Silalahi dan Rumondang Silalahi (1995:139) adalah

1) Faktor fisik, meliputi:

- a) Bunyi dan getaran yang bisa menyebabkan ketulian atau pekak (sementara atau permanen).
- b) Suhu ruang kerja. Suhu yang tinggi dapat menyebabkan *hyperprexia*, *heat stroke*, dan *heat cramps*, (keadaan-keadaan panas badan yang tinggi suhunya), sedangkan suhu yang rendah sekali (di bawah 0<sup>0</sup> C) dapat menyebabkan kekakuan dan peradangan akibat dingin.

- c) Radiasi sinar *Rontgen* atau sinar-sinar radio aktif yang menyebabkan kelainan pada kulit, mata, bahkan susunan darah.
- d) Tekanan udara yang tinggi menyebabkan ketulian permanen, *Caisson disease* (keadaan yang ditandai dengan kelumpuhan, rasa sakit karena panas udara), dan lain-lain.
- 2) Faktor kimia, mencakup :
  - a) Debu dan serbuk yang menyebabkan penyakit pada saluran pernafasan.
  - b) Kabut dari racun serangga yang menimbulkan keracunan
  - c) Gas, misalnya keracunan karbon monoksida, hydrogen sulfide, dan lain-lain.
  - d) Uap yang menyebabkan keracunan atau penyakit kulit
  - e) Cairan beracun.
- 3) Faktor biologis, mencakup :
  - a) Tumbuh-tumbuhan yang beracun atau menimbulkan alergi.
  - b) Penyakit *anthrax* (semacam infeksi) dari hewan atau *brucella* pada karyawan penyamak kulit.
- 4) Faktor fisiologis, mencakup :
  - a) Konstruksi mesin atau peralatan yang tidak sesuai dengan mekanisme tubuh manusia.
  - b) Sikap kerja yang menyebabkan keletihan dan kelainan fisik
  - c) Cara bekerja yang membosankan atau melelahkan.
- 5) Faktor psikologis, mencakup :
  - a) Proses kerja yang rutin dan membosankan.
  - b) Hubungan kerja yang terlalu menekan atau sangat menuntut

Dari beberapa tujuan yang diungkapkan, dapat disimpulkan bahwa tujuan dari kesehatan kerja adalah menciptakan dan memelihara suatu lingkungan kerja yang memungkinkan terciptanya kondisi kesehatan karyawan yang baik, semangat kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi.

#### 4. Motivasi Kerja

##### a. Pengertian Motivasi Kerja

Pada dasarnya manusia mau melakukan sesuatu karena adanya suatu dorongan baik dari dalam dirinya ataupun dari luar untuk memenuhi kebutuhannya. Peran karyawan yang memiliki motivasi tinggi dan didukung



ketrampilan dan pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaan sangat diperlukan.

Hal ini berarti bahwa salah satu faktor penentu tingkat keberhasilan perusahaan adalah motivasi karyawan. Menurut Sholehuddin (2008:6), “motivasi merupakan keadaan dalam diri individu atau organisasi yang mendorong perilaku ke arah tujuan”. Sutrisno (2009:146) berpendapat bahwa “motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu”. Robbins (2003:214) menyatakan motivasi sebagai proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian tujuan.

Menurut Rivai, (2004:455) “motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”. Menurut Ranupandojo dan Husnan (2002:197) “motivasi kerja merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan”.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang menggerakkan seseorang (karyawan) untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan – tujuan perusahaan dengan didorong oleh kebutuhan – kebutuhan individual. Motivasi kerja yang dimiliki karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dari tujuan – tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

#### **b. Tujuan Motivasi Kerja**

Pemberian motivasi kerja yang dilakukan oleh perusahaan harus dapat memenuhi beberapa tujuan. Menurut Hasibuan (2010:146) beberapa tujuan pemberian motivasi antara lain :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat di ambil kesimpulan bahwa tujuan dari motivasi kerja salah satunya yaitu untuk memberikan daya perangsang bagi karyawan untuk bekerja dengan baik dan selalu memberikan prestasi yang terbaik bagi perusahaan.

### c. Teori Motivasi

Ada beberapa teori motivasi yang dikemukakan oleh beberapa ahli dalam mendorong karyawan dalam melaksanakan kegiatannya, antara lain :

#### A. Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow

Pada tahun 1943 Maslow mengemukakan teori motivasi yang dinamakan *Maslow's Need Hierarchy Theory* atau Teori Hierarki Kebutuhan dari Maslow. Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow dalam Hasibuan (2010:153) mempunyai dasar, yaitu :

- 1) Manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan. Ia selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan ini terus menerus dan hanya akan berhenti jika akhir hayatnya tiba.
- 2) Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivator lagi bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator.
- 3) Kebutuhan manusia tersusun dalam jenjang/hirarki, yaitu:

##### a) *Physiological Needs*

*Physiological Needs* yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk ke dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat. Contoh: seorang bayi akan menangis atau meronta apabila merasa haus atau lapar. Jika semakin besar ia akan menyatakannya dalam bentuk gerak atau kata-kata. Yang menjadi motif dari kelakuan tersebut adalah dorongan rasa lapar.

Proses ini berlangsung terus tanpa disadari dan berkembang menurut besar kecilnya jenis kepuasan yang diinginkan.

b) *Safety and Security Needs*

*Safety and Security Needs* adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk:

1) Kebutuhan akan keamanan jiwa terutama keamanan jiwa di tempat pekerjaan pada saat mengerjakan pekerjaan di waktu jam-jam kerja. Para pekerja membutuhkan alat pelindung seperti masker bagi tukang las yang harus dipenuhi oleh manajer. Dalam arti luas, setiap manusia membutuhkan keamanan dan keselamatan jiwanya dimana pun ia berada.

2) Kebutuhan akan keamanan harta di tempat pekerjaan pada waktu jam-jam kerja, seperti motor yang disimpan jangan sampai hilang. Pentingnya memuaskan kebutuhan-kebutuhan ini jelas terlihat pada organisasi modern. Organisasi selalu mengutamakan keamanan dengan menggunakan alat-alat canggih atau pengawalan untuk tempat pimpinan. Bentuk lain dari pemuasan kebutuhan adalah dengan memberikan perlindungan asuransi (astek) kepada para karyawan.

c) *Affiliation or Acceptance Needs or Belongingness*

*Affiliation or Acceptance Needs or Belongingness* adalah kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak akan mau hidup menyendiri seorang diri ditempat terpencil. Ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok karena manusia adalah makhluk sosial, sudah jelas ia mempunyai kebutuhan-kebutuhan sosial yang terdiri empat golongan.

1) Kebutuhan akan perasaan diterima orang lain di lingkungan tempat tinggal dan bekerja (*sense of belonging*).

2) Kebutuhan akan perasaan dihormati karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*). Serendah-rendahnya pendidikan dan kedudukan seseorang, ia tetap mesara dirinya penting. Oleh karena itu, dalam memotivasi bawahan, pimpinan harus dapat melakukan tindakan yang menimbulkan kesan bahwa tenaga mereka diperlukan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan.

3) Kebutuhan akan kemajuan dan tidak gagal (*sense of achievement*). Setiap orang senang akan kemajuan dan tidak seorangpun yang menyenangi kegagalan. Kemajuan, baik dalam bidang karir, harta, jabatan, dan sebagainya merupakan kebutuhan serta idaman setiap orang.

4) Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*). Setiap individu anggota organisasi akan merasa senang jika ia dikutsertakan dalam berbagai kegiatan organisasi, dalam arti diberi kesempatan untuk memberikan saran-saran atau pendapat-pendapatnya kepada pimpinan mereka.

d) *Esteem or Status Needs*

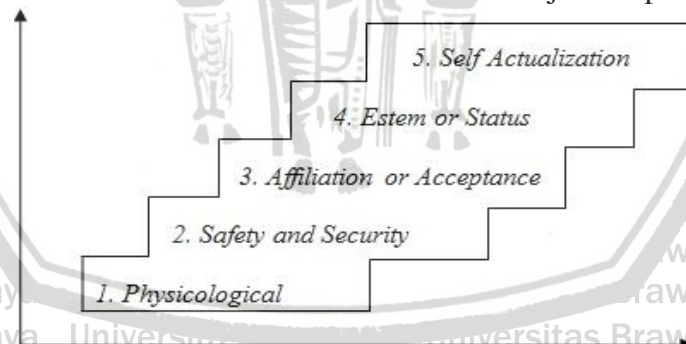
*Esteem or Status Needs* adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan *prestise* timbul dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya *prestise* timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi, perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi, semakin tinggi pula prestisenya. *Prestise* dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status itu. Misalnya, dengan meja yang istimewa, memakai dasi, untuk membedakan seorang kepala dengan anak buahnya, dan tempat parkir mobilnya tertentu.

e) *Self Actualization*

*Self Actualization* adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan/luar biasa. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan lainnya. Pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan latihan. Kebutuhan aktualisasi diri berbeda dengan kebutuhan lain dalam dua hal.

- 1) Kebutuhan aktualisasi diri tidak dapat dipenuhi dari luar. Pemenuhannya berdasarkan keinginan atas usaha individu itu sendiri.
- 2) Aktualisasi diri berhubungan dengan pertumbuhan seorang individu. Kebutuhan ini berlangsung terus terutama sejalan dengan meningkatkan jenjang karier seorang individu.

Hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow ditunjukkan pada gambar ini:



Pemuas Kebutuhan – Kebutuhan  
Sumber : Hasibuan (2010:156)

**Gambar 1** Hierarki Kebutuhan Maslow

Gambar di atas menjelaskan bahwa urutan dan rangkaian kebutuhan orang selalu mengikuti alur yang di jelaskan oleh teori Maslow. Semakin ke atas

kebutuhan seseorang, semakin sedikit jumlah atau kuantitas manusia yang memiliki kriteria kebutuhan.

#### B. *Mc.Clelland's Achievement Motivation Theory*

Dalam Hasibuan (2010:162) teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepas dan digunakan tergantung pada kekuatan-dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh:

- 1) Kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terlibat,
- 2) Harapan keberhasilan
- 3) Nilai insentif yang terlekat pada tujuan.

Hal-hal yang memotivasi seseorang adalah :

- a) Kebutuhan akan prestasi (*Need for Achievement = n Ach*), merupakan daya penggerak memotivasi semangat kerja seseorang yang akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal.
- b) Kebutuhan akan Afiliasi (*Need for Affiliation = n Af*), kebutuhan ini menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat kerja seseorang. Sebab setiap orang menginginkan, kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dilingkungan ia hidup dan bekerja (*sense of belonging*), kebutuhan akan perasaan dihormati karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*), kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*), kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).
- c) Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power = n Pow*), merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang karyawan. *n Pow* akan merangsang dan memotivasi gairah kerja karyawan serta mengerahkan semua kemampuan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik.

Teori ini mengklasifikasikan motivasi berdasarkan akibat suatu kegiatan berupa prestasi yang dicapai, termasuk juga dalam bekerja. Dengan kata lain kebutuhan berprestasi merupakan motivasi dalam pelaksanaan pekerjaan.

Dalam hubungannya dengan Teori Maslow, berarti motivasi ini terkait dengan kebutuhan pada urutan yang tinggi, terutama kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan akan status dan kekuasaan. Kebutuhan ini memerlukan dan

mengharuskan seseorang pekerja mencapai suatu prestasi termasuk klasifikasi faktor sesuatu yang memotivasi (motivator) dalam melaksanakan pekerjaan.

### C. Teori X dan Teori Y

Menurut Douglas Mc.Gregor seorang psikolog sosial Amerika yang memimpin suatu varietas proyek riset dalam hal motivasi dan tingkah laku umum dari anggota organisasi mengemukakan bahwa, manusia secara jelas dan tegas dapat dibedakan atas manusia penganut teori X (teori tradisional) dan manusia penganut teori Y (teori demokratik) dalam Hasibuan (2010:160).

Berikut ini penjelasan dari teori X dan teori Y :

#### 1) Teori X :

- a) Rata – rata karyawan malas dan tidak suka bekerja.
- b) Umumnya karyawan tidak berambisi untuk mencapai prestasi yang optimal dan selalu menghindarkan tanggungjawabnya dengan cara mengkambinghitamkan orang lain.
- c) Karyawan lebih suka dibimbing, diperintah, dan diawasi dalam melaksanakan pekerjaannya.
- d) Karyawan lebih mementingkan diri sendiri dan tidak mepedulikan tujuan organisasi.

Menurut teori X ini untuk memotivasi karyawan harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa, dan diarahkan supaya mereka mau bekerja sungguh-sungguh.

#### 2) Teori Y :

- a) Rata – rata karyawan rajin dan menganggap sesungguhnya bekerja sama wajarnya dengan bermain – bermain dan beristirahat. Pekerjaan tidak perlu dihindari dan dipaksakan, bahkan banyak karyawan yang tidak betah dan merasa kesal jika tidak bekerja.
- b) Lazimnya karyawan dapat memikul tanggung jawab dan berambisi untuk maju dengan mencapai prestasi kerja yang optimal. Mereka kreatif dan inovatif mengembangkan dirinya untuk memecakan persoalan dalam menyelesaikan tugas – tugas yang dibebankan. Jadi, mereka selalu berusaha mendapatkan metode yang terbaik.

- c) Karyawan selalu berusaha mencapai sasaran organisasi dan mengembangkan dirinya untuk mencapai sasaran itu. Organisasi seharusnya memungkinkan karyawan mewujudkan potensinya sendiri dengan memberikan sumbangan pada tercapainya sasaran perusahaan.

Menurut teori Y ini untuk memotivasi karyawan hendaknya dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi karyawan, kerja sama, dan keterikatan pada keputusan. Tegasnya, dedikasi dan partisipasi akan lebih menjamin tercapainya sasaran. Jadi, Mc.Gregor memandang suatu organisasi efektif sebagai organisasi apabila menggantikan pengawasan dan pengarahan dengan integrasi dan kerja sama serta karyawan ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

#### D. Teori ERG

Dalam Robbins (2003:214) Clayton Alderfer dari Universitas Yale telah mengerjakan ulang hierarki kebutuhan Maslow untuk menggandeng lebih akrab dengan riset empiris. Hierarki kebutuhan revisinya disebut dengan teori ERG. Alderfer berargumen bahwa ada tiga kelompok kebutuhan inti yang dikenal dengan istilah ERG yaitu:

E = *Existence* (Eksistensi)

Kelompok eksistensi mempedulikan pemberian persyaratan eksistensi materiil dasar mencakup butir-butir yang oleh Maslow dianggap sebagai kebutuhan psikologis dan keamanan.

R = *Relatedness* (Hubungan)

Kelompok kebutuhan adalah hasrat yang dimiliki untuk memelihara hubungan antarpribadi yang penting. Hasrat sosial dan status menuntut interaksi dengan orang-orang lain agar dipuaskan dan hasrat ini segaris dengan kebutuhan sosial Maslow dan komponen eksternal dari klasifikasi penghargaan Maslow.

$G = Growth$  (Pertumbuhan)

Kebutuhan pertumbuhan merupakan suatu hasrat intrinsik untuk perkembangan pribadi, mencakup komponen intrinsik dari kategori penghargaan Maslow dan karakteristik-karakteristik yang tercakup pada aktualisasi diri.

Jika makna tiga istilah tersebut didalami akan tampak dua hal penting.

Pertama secara konseptual terdapat persamaan antara teori atau model yang dikembangkan oleh Maslow dan Alderfer. Karena “*Existence*” dapat dikatakan identik dengan hierarki pertama dan kedua dalam teori Maslow; “*Relatedness*” senada dengan hierarki kebutuhan ketiga dan keempat menurut konsep Maslow dan “*Growth*” mengandung makna sama dengan “*Self Actualization*” menurut Maslow.

Maka dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Teori ERG untuk digunakan sebagai acuan. Teori ERG lebih konsisten dengan pengetahuan kita mengenai perbedaan individual diantara orang-orang. Variabel seperti pendidikan, latar belakang keluarga dan lingkungan budaya dapat mengubah pentingnya atau kekuatan dorongan yang dipegang sekelompok kebutuhan untuk seorang individu tertentu.

#### **d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Motivasi kerja yang tinggi dari para karyawan merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karena dengan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka karyawan akan mampu mempunyai prestasi kerja yang baik yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan produktivitas perusahaan.



Menurut Sutrisno (2009:116) Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor :

1) Faktor *Intern*

Faktor *intern* yang dapat mempengaruhi motivasi pada seseorang antara lain:

- a) Keinginan untuk dapat hidup
- b) Keinginan untuk dapat memiliki
- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- e) Keinginan untuk berkuasa

2) Faktor *Ekstern*

Faktor *ekstern* juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor *ekstern* itu adalah :

- a) Kondisi lingkungan kerja
- b) Kompensasi yang memadai
- c) Supervisi yang baik
- d) Adanya jaminan pekerjaan
- e) Status dan tanggung jawab
- f) Peraturan yang fleksibel

Dari kedua faktor *intern* dan faktor *ekstern* diatas, maka faktor yang mengarah kepada keselamatan dan kesehatan kerja yaitu faktor *ekstern* seperti kondisi lingkungan kerja dimana kondisi lingkungan kerja yang meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, dan ketenangan ini akan mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, begitu juga dengan peraturan yang fleksibel, hal ini juga sangat penting adanya di dalam sebuah perusahaan karena menyangkut dengan keselamatan kerja, sebuah peraturan dibuat untuk mengatur dan melindungi bagi setiap karyawan dan tentunya ini harus dipatuhi, sehingga karyawan akan merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Peterson dan Plowman dalam Hasibuan (2010:142) orang mau bekerja karena faktor-faktor berikut

- 1) *The desire to live*, artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan dan makan untuk dapat melanjutkan hidupnya.

- 2) *The desire for possession*, artinya keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang ke dua, dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.
- 3) *The desire for power*, artinya keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah diatas keinginan untuk memiliki, mendorong orang mau bekerja.
- 4) *The desire for recognition*, artinya keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang untuk mau bekerja. Dengan demikian, jelas bahwa setiap pekerja mempunyai motif (*wants*) tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil pekerjaannya. Motivasi karyawan ditentukan oleh perangsangnya, perangsang yang dimaksud merupakan mesin penggerak motivasi tenaga kerja sehingga menimbulkan pengaruh perilaku individu tenaga kerja yang bersangkutan.

Menurut Siagian (2002:106) faktor yang menimbulkan motivasi meliputi :

- 1) Kondisi kerja yang baik, terutama dilihat dari segi fisik lingkungan kerja.
- 2) Perasaan diikutsertakan dalam seluruh proses administrasi dan manajemen serta berlaku untuk semua tingkatan dan golongan jabatan.
- 3) Cara mendisiplinkan yang manusiawi yang bertitik tolak dari pandangan bahwa setiap anggota organisasi adalah manusia biasa yang tidak luput dari kelemahan, kekurangan bahkan kesalahan dalam hal ini sikap yang seharusnya diambil adalah:
  - a) Dilakukan secara obyektif dalam artian ditunjukkan kesalahan yang diperbuat.
  - b) Hukuman yang diberikan sebanding dengan kesalahan yang diperbuat
  - c) Teknik kedisiplinan yang tidak merendahkan martabat seseorang di mata orang lain.
  - d) Tindakan yang dilakukan bersifat mendidik.
  - e) Tindakan yang dilakukan tidak bersifat emosional apalagi bersifat balas dendam.
- 4) Pemberian penghargaan atas pelaksanaan tugas dengan baik. Faktor motivasional ini didasarkan pemikiran bahwa manusia memiliki kekuatan dan kemampuan tertentu.
- 5) Kesetiaan manajer kepada bawahan, ini sangat penting artinya bagi para bawahannya, bagi manajer juga sangat penting terutama apabila ditinjau dari segi pembentukan perilaku.
- 6) Memberikan gambaran yang jelas kepada para anggota organisasi tentang jenjang karir yang mungkin diperoleh para karyawan tersebut apabila mereka mampu membuktikan prestasi kerja yang memuaskan dan memenuhi syarat – syarat lainnya yang ditentukan oleh organisasi.
- 7) Adanya pengertian dan perhatian terhadap masalah – masalah pribadi bawahan.
- 8) Keamanan pekerjaan (*job security*). Setiap karyawan perlu merasakan yakin bahwa ia tidak akan diperlakukan semena – mena.
- 9) Tugas pekerjaan bersifat menarik.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi pada dasarnya bersumber dari dua faktor, yaitu faktor *intern* yakni motivasi yang bersumber dari dalam individu, misalnya seperti perasaan puas, rasa tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, keinginan untuk memperoleh penghargaan dan lain sebagainya, lalu faktor *ekstern* yakni motivasi yang bersumber dari luar individu tersebut, seperti jaminan keamanan dalam melakukan pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, kompensasi, dan lain sebagainya.

Lalu juga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang menggerakkan seseorang (karyawan) untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan – tujuan perusahaan dengan didorong oleh kebutuhan – kebutuhan individual.

## **5. Kinerja Karyawan**

### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Rivai (2004:309) mengatakan pengertian “kinerja adalah merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan serta kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting dalam upaya perusahaan untuk

mencapai tujuannya”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009:67) mengatakan pengertian “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah merupakan hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan, menurut Mangkunegara (2005:13) adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

##### **1) Faktor Kemampuan (*Ability*)**

Secara psikologis kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior*, *very superior*, *gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang diharapkan.

##### **2) Faktor Motivasi (*Motivation*)**

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi faktor internal maupun faktor eksternal seorang karyawan.

Faktor eksternal tersebut sangat erat kaitannya dengan situasi atau kondisi kerja pada suatu perusahaan atau organisasi.

### c. Pengukuran Kinerja Karyawan

Menurut Dharma (1991:46) dalam pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

- 1) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan soal jumlah keluaran yang dihasilkan.
- 2) Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Hal ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- 3) Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya penyelesaian pekerjaan dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian kegiatan.

Sedangkan Bernandi dan Russel (1993:383) mengajukan enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu :

- 1) *Quality*  
*Quality* adalah merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- 2) *Quantity*  
*Quantity* adalah merupakan sejumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah *unit*, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- 3) *Times Line*  
*Times Line* adalah merupakan tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan mempertimbangkan koordinasi *output* lain, serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
- 4) *Needs for Supervisor*  
*Needs for Supervisor* yaitu tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang *supervisor* untuk menegasi tindakan yang kurang diinginkan.
- 5) *Cost Effectiveness*  
*Cost Effectiveness* yaitu tingkat sejauh mana penerapan sumber daya manusia, keunggulan teknologi, material dimaksimalkan untuk mencapai hasil yang tinggi.

#### 6) *Interpersonal*

*Interpersonal* adalah tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama diantara rekan kerja dan bawahan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja karyawan harus didasarakan atas suatu standar yang baku dan mempertimbangkan kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kebutuhan akan pengawasan dari *supervisor*, efektivitas biaya yang digunakan, dan juga tingkat hubungan *interpersonal*.

Namun tidak semua kriteria pengukuran kinerja ini digunakan dalam suatu pengukuran kinerja karyawan. Karena hal ini harus disesuaikan dengan jenis pekerjaan karyawan yang akan diukur. Maka acuan atau standar pengukuran kinerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kebutuhan akan pengawasan dari *supervisor*, efektivitas biaya yang digunakan, dan juga tingkat hubungan *interpersonal*.

#### d. **Penilaian Kinerja Karyawan**

Penilaian kinerja karyawan didasarkan atas penilaian prestasi kerja karyawan, sejauh mana kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, maka perlu diadakan penilaian kinerja. Riniwati (2011:53) menyatakan bahwa “penilaian kinerja merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi”.

Menurut Rivai (2004:309), “penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran”. Rivai (2004:310) juga berpendapat bahwa apabila penilaian kinerja dilakukan dengan benar, para karyawan, para penyelia, departemen

sumber daya manusia dan akhirnya perusahaan akan diuntungkan dengan adanya kepastian bahwa upaya-upaya individu memberikan kontribusi kepada fokus strategi perusahaan.

Pada dasarnya penilaian kinerja merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu perusahaan secara efektif dan efisien, karena adanya program penilaian kinerja berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan. Adanya penilaian kinerja yang dilakukan oleh atasan atau manajer terhadap bawahannya sangat berperan dalam peningkatan motivasi karyawan, yang tentunya akan menghasilkan manfaat yaitu seperti kinerja yang berkualitas tinggi bagi perusahaan baik di masa sekarang maupun di masa yang akan datang. Simamora (2001:416) juga berpendapat bahwa “penilaian kinerja memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar kinerja dan memotivasi kinerja individu di waktu berikutnya”.

Dari beberapa definisi diatas, maka penilaian kinerja karyawan merupakan kajian sistematis tentang kondisi kerja karyawan yang dilaksanakan secara formal yang dikaitkan dengan standar kerja yang telah ditentukan perusahaan.

## **6. Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan**

Program keselamatan dan kesehatan kerja yang dilaksanakan oleh perusahaan diharapkan dapat mempertinggi derajat keselamatan dan kesehatan

karyawan. Apabila masalah keselamatan dan kesehatan ini tidak diperhatikan akan dapat menjadi bumerang bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri. Bagi karyawan yang kondisi kesehatannya kurang baik jelas tentu berdampak pada penyelesaian pekerjaannya, sehingga membuat kinerja menurun.

Menurut Mangkunegara (2002:162), selain bertujuan untuk menghindari kecelakaan dalam proses produksi perusahaan, program 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 kinerja karyawan akan meningkat. Handoko (2000:84) juga menyatakan hal yang serupa bahwa lingkungan kerja fisik yang menjadi perhatian utama dari program keselamatan dan kesehatan kerja dapat berpengaruh terhadap hasil kerja manusia tersebut.

Menurut Siagian (2002:263) pentingnya pemeliharaan kesehatan dan kebugaran para anggota organisasi sudah diakui secara luas di kalangan manajer karena para karyawan yang sehat dan bugar, dalam arti fisik maupun dalam artamental psikologi, akan mampu menampilkan kinerja yang prima, produktifitas yang tinggi dan tingkat kemangkiran yang rendah. Adanya program kesehatan yang baik dan memenuhi syarat akan menguntungkan pegawai secara material, karena pegawai jarang absen, bekerja dengan lingkungan yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan akan mampu bekerja lebih lama, lebih produktif.



Selain itu, program keselamatan dan kesehatan kerja juga akan memberikan suatu rasa aman kepada karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Swasto (2011:106) juga berpendapat bahwa agar supaya motivasi kerja tinggi, disiplin dan komitmen karyawan dapat dipertahankan, maka fungsi pemeliharaan perlu mendapatkan perhatian dari manajer, pemeliharaan sumberdaya manusia dimaksudkan seagai suatu kegiatan manajemen untuk mempertahankan kondisi fisik dan mental sumberdaya manusia dalam melakukan pekerjaannya, dalam hal ini adalah keselamatan dan kesehatan kerja. Dengan terpenuhinya rasa aman dalam bekerja dapat meningkatkan motivasi kerja yang ada dalam diri para karyawan. Motivasi kerja memegang peranan penting bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi terciptalah kepuasan diri seseorang akan hasil kerja dicapai sehingga pekerjaan itu dapat terselesaikan dengan baik dan menunjang tercapainya tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

Dari uraian diatas tampak jelas, bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berhubungan erat dengan motivasi kerja dan kinerja karyawan. Apabila perusahaan dapat menciptakan suasana kerja yang aman dan nyaman, maka karyawan akan merasa dihargai dan diperhatikan. Sehingga karyawan akan mempunyai loyalitas, gairah bekerja, serta motivasi kerja yang tinggi dan pada akhirnya meningkatkan kinerja.

## C. Model Konsep, Model Hipotesis dan Hipotesis

### 1. Model Konsep

Model konsep menggambarkan suatu fenomena dengan jelas dan mudah mengerti mengenai sesuatu yang akan diteliti. Konsep yang digunakan dalam penelitian ini adalah keselamatan dan kesehatan kerja, motivasi dan kinerja.

Model konsep dapat dilihat pada gambar ini :

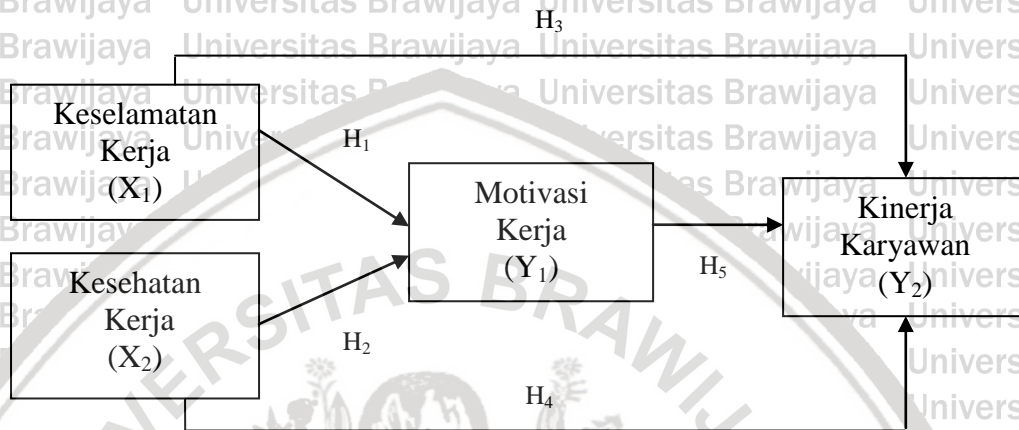


**Gambar 2 Model Konsep**

### 2. Model Hipotesis

Hipotesis sangat berguna dalam penelitian karena akan memberikan batasan serta akan memperkecil jangkauan penelitian. Menurut Sugiyono (2009:63) “hipotesis tak lain merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan”. Sedangkan menurut Nazir (2009:151) “hipotesis adalah pernyataan yang diterima secara sementara sebagai suatu kebenaran sebagaimana adanya, pada saat fenomena dikenal dan merupakan dasar kerja serta panduan dalam verifikasi”.

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang ditetapkan di awal, maka peneliti mencoba memberikan hipotesis yang dapat diamati pada gambar dibawah ini :



**Gambar 3 Model Hipotesis**

### 3. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan (Sugiyono,2009:64). Sehingga hipotesis merupakan dugaan sementara mengenai hubungan antara variabel dalam suatu penelitian yang kebenarannya perlu dibuktikan. Berdasarkan model hipotesis diatas, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

H<sub>1</sub>. Diduga variabel keselamatan kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y<sub>1</sub>).

H<sub>2</sub>. Diduga variabel kesehatan kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y<sub>1</sub>).

H<sub>3</sub>. Diduga variabel keselamatan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ).

H<sub>4</sub>. Diduga variabel kesehatan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ).

H<sub>5</sub>. Diduga variabel motivasi kerja ( $Y_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ).



### BAB III

#### METODE PENELITIAN

##### A. Jenis Penelitian

Metode merupakan cara yang digunakan untuk mencapai tujuan penelitian, yaitu untuk memecahkan masalah. Sehingga, langkah-langkah yang ditempuh dalam penelitian harus sesuai dengan masalah yang telah dirumuskan.

Metode penelitian dipakai sebagai acuan untuk rencana dan prosedur bagaimana penelitian itu dilaksanakan. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian survei.

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini dapat digolongkan sebagai penelitian penjelasan atau eksplanatori.

Menurut Singarimbun dan Effendi (2006:5) menjelaskan bahwa “apabila untuk data yang sama peneliti menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa, maka penelitian tersebut tidak lagi dinamakan penelitian deskriptif melainkan penelitian pengujian hipotesa atau penelitian penjelasan (*explanatory research*)”.

Dalam penelitian jenis ini, hipotesis yang telah dirumuskan akan diuji untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel-variabel yang hendak diteliti.

Variabel-variabel yang hendak diteliti dalam penelitian ini yaitu variabel keselamatan kerja ( $X_1$ ) dan kesehatan kerja ( $X_2$ ) terhadap motivasi kerja ( $Y_1$ ) dan kinerja karyawan ( $Y_2$ ).

## **B. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian berlangsung dan dilakukan oleh penulis dalam rangka mengumpulkan data yang dibutuhkan sebagai penguat dan bukti nyata dalam penelitian. Adapun lokasi penelitian ini adalah PT. Pertamina (Persero) Suplai dan Distribusi Region V Terminal Bahan Bakar Minyak Malang yang terletak di Kota Malang Jawa Timur tepatnya di Jalan Halmahera No. 13 Malang.

## **C. Konsep, Variabel Penelitian, Definisi Operasional, dan Skala Pengukuran**

### **1. Konsep**

Menurut Singarimbun dan Effendi (2006:17) “konsep adalah unsur penelitian yang terpenting dan merupakan definisi yang dipakai oleh para peneliti untuk menggambarkan secara abstrak suatu fenomena sosial ataupun fenomena alami”. Sedangkan Nazir (2009:122) mendefinisikan “konsep sebagai abstraksi yang perlu diukur”. Konsep menggambarkan suatu fenomena secara abstrak yang dibentuk dengan jalan membuat generalisasi terhadap sesuatu yang khas.

Konsep yang digunakan sebagai kajian dalam penelitian ini adalah :

#### **a. Konsep keselamatan dan kesehatan**

Keselamatan dan kesehatan merupakan salah satu cara untuk melindungi para karyawan dari bahaya atau ancaman kecelakaan selama bekerja yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat yang mendukung terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

a. Konsep motivasi

Motivasi merupakan keadaan yang terdapat pada diri individu yang mendorong perilaku untuk menuju kearah yang telah ditetapkan.

b. Konsep kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## 2. Variabel Penelitian

Pada dasarnya variabel merupakan sesuatu (konsep) yang akan menjadi obyek pengamatan didalam melakukan penelitian. Penentuan variabel penelitian sangat penting sebagai dasar dalam memecahkan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya.

Singarimbun dan Effendi (2006:48) mengartikan “variabel sebagai konsep yang diberi lebih dari satu nilai”. Sedangkan menurut Sugiyono (2009:38) “variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”.

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Variabel bebas (X)

Menurut Sugiyono (2009:39) mengemukakan bahwa “variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel atau menjadi penyebab bagi variabel terikat”. Pada penelitian ini yang bertindak sebagai variabel bebas adalah keselamatan kerja ( $X_1$ ) dan kesehatan kerja ( $X_2$ ).

b. Variabel intervening ( $Y_1$ )

Menurut Sugiyono (2009:39) mengemukakan bahwa “variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen”. Dalam penelitian ini variabel interveningnya adalah motivasi kerja ( $Y_1$ ).

c. Variabel terikat ( $Y_2$ )

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja karyawan ( $Y_2$ ).

### 3. Definisi Operasional

Menurut Singarimbun dan Effendi (2006:23) “definisi operasional adalah unsur yang sangat membantu komunikasi antar peneliti”. Nazir (2009:126), berpendapat bahwa definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut.

Ada beberapa variabel yang digunakan didalam penelitian ini, yaitu:

1) Variabel bebas terdiri dari :

(a) Keselamatan kerja ( $X_1$ )

Keselamatan kerja adalah suatu keadaan dalam lingkungan atau tempat kerja serta perilaku yang dapat mejamin secara maksimal keselamatan orang-orang yang berada di daerah atau di tempat tersebut.

Variabel keselamatan kerja memiliki indikator dan item-item di adaptasi dari Swasto (2011:108) meliputi :



i) **Kondisi Tempat Kerja**

- Penyusunan mesin-mesin beserta kelengkapannya
- Sistem penerangan
- Kondisi peralatan kerja

ii) **Tindak Perbuatan**

- Penggunaan pelindung diri
- Penggunaan prosedur kerja

(b) **Kesehatan kerja ( $X_2$ )**

Kesehatan kerja adalah suatu kondisi dalam lingkungan atau tempat kerja yang memungkinkan seseorang mempertahankan kesehatannya dalam melakukan pekerjaan.

Variabel keselamatan kerja memiliki indikator dan item-item di adaptasi dari Swasto (2011:110) meliputi :

(i) **Kondisi Lingkungan Kerja Secara Fisik**

- Suhu udara di tempat kerja
- Ventilasi udara di tempat kerja
- Kebisingan di tempat kerja

(ii) **Kondisi Lingkungan Kerja Secara Fisiologis**

- Sikap badan dalam melakukan pekerjaan
- Cara kerja dalam melakukan pekerjaan

(iii) **Kondisi Lingkungan Kerja Secara Khemis**

- Uap gas di tempat kerja
- Asap di tempat kerja

2) Variabel intervening yaitu motivasi kerja ( $Y_1$ )

Motivasi kerja karyawan merupakan suatu keadaan atau kondisi yang menggerakkan seseorang (karyawan) mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan dengan didorong oleh kebutuhan-kebutuhan individual.

Variabel motivasi kerja memiliki indikator dan item-item meliputi di adaptasi dari Alderfer dalam Robbins (2003:214):

i) Eksistensi

- Kelayakan gaji yang diterima dengan kehidupan saat ini
- Kesesuaian gaji yang yang diterima dengan tugas yang dibebankan

ii) Hubungan

- Dukungan rekan sekerja
- Keterbukaan komunikasi dengan atasan

iii) Pertumbuhan

- Pujian atasan atas prestasi kerja karyawan
- Kesempatan untuk mengembangkan potensi diri

3) Variabel terikat yaitu kinerja karyawan ( $Y_2$ )

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Variabel kinerja karyawan memiliki indikator dan item-item di adaptasi dari Bernandi dan Russel (1993:383) meliputi :

i) Kualitas kerja

- Menghasilkan kualitas kerja yang diharapkan
- ii) Kuantitas kerja
  - Menghasilkan kuantitas kerja yang diharapkan
  - iii) Ketepatan waktu
    - Menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan
  - iv) Kebutuhan akan pengawas
    - Dapat melaksanakan pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan *supervisor*
  - v) Efektifitas biaya
    - Efektifitas penggunaan biaya atau sumber daya yang ada dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan
  - vi) *Interpersonal*
    - Kemampuan untuk bekerjasama dengan karyawan lain dalam melaksanakan pekerjaan

Tabel 2 Konsep, Variabel, Indikator, dan Item Penelitian

Konsep	Variabel	Indikator	Item Penelitian	Referensi
Keselamatan dan Kesehatan	Keselamatan Kerja ( $X_1$ )	1. Kondisi Tempat Kerja	- Penyusunan mesin-mesin beserta kelengkapannya. - Sistem penerangan. - Kondisi peralatan kerja.	Swasto (2011:108)
		2. Tindak Perbuatan	- Penggunaan pelindung diri. - Penggunaan prosedur kerja.	
	Kesehatan Kerja ( $X_2$ )	1. Kondisi Lingkungan Kerja Secara Fisik	- Suhu udara di tempat kerja. - Ventilasi udara di tempat kerja. - Kebisingan di tempat kerja.	Swasto (2011:110)
		2. Kondisi Lingkungan Kerja Secara Fisiologis	- Sikap badan dalam melakukan pekerjaan. - Cara kerja dalam melakukan pekerjaan.	
		3. Kondisi Lingkungan Kerja Secara Khemis	- Uap gas di tempat kerja. - Asap di tempat kerja.	
Motivasi Kerja ( $Y_1$ )	Motivasi	1. Kebutuhan akan Eksistensi	- Kelayakan gaji yang diterima dengan kehidupan saat ini. - Kesesuaian gaji yang diterima dengan tugas yang dibebankan.	Alderfer dalam Robbins (2003:214)
		2. Kebutuhan akan Keterkaitan	- Dukungan rekan sekerja. - Keterbukaan komunikasi dengan atasan.	
		3. Kebutuhan akan Pertumbuhan	- Pujian atasan atas prestasi kerja karyawan. - Kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.	
Kinerja Karyawan ( $Y_2$ )	Kinerja	1. Kualitas Kerja	- Menghasilkan kualitas kerja yang diharapkan.	Bernandi dan Russel (1993:383)
		2. Kuantitas Kerja	- Menghasilkan kuantitas kerja yang diharapkan.	
		3. Ketepatan Waktu	- Menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan.	
		4. Kebutuhan Akan Pengawas	- Dapat melaksanakan pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan <i>supervisor</i> .	
		5. Efisiensi Biaya	- Efisiensi penggunaan biaya dan sumber daya yang ada dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan.	
		6. <i>Interpersonal</i>	- Kemampuan untuk bekerjasama dengan karyawan lain dalam melaksanakan pekerjaan.	

#### 4. Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2009:92) “skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada didalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif”. Pengukuran bertujuan untuk mendapatkan deskripsi yang tepat dari konsep-konsep yang telah diberikan.

Dengan skala pengukuran ini, maka nilai variabel yang di ukur dengan instrumen tertentu dapat digunakan dalam bentuk angka, sehingga akan lebih akurat, efisien dan komunikatif.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Menurut Sugiyono (2009:93) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Dengan menggunakan skala *likert* maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Cara pengukuran skala *likert* adalah dengan menghadapkan seorang responden dengan pertanyaan dan kemudian diminta untuk memberi jawaban yang terdiri atas lima alternatif jawaban yang mengandung variasi nilai bertingkat dari objek penelitian melalui jawaban pertanyaan yang diberi nilai 1 sampai 5.

Pada skala *likert* ini, responden diminta untuk memberikan tanggapan terhadap setiap pertanyaan dengan memilih salah satu dari lima alternatif jawaban tersebut.

**Tabel 3 Skala Pengukuran Variabel Penelitian**

Jawaban	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2009:93)

#### D. Populasi dan Sampel

##### 1. Populasi

Menurut Singarimbun dan Effendi (2006:152) “populasi atau *universe* ialah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga”.

Menurut Sugiyono (2009:80) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya”.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pertamina (Persero) Suplai dan Distribusi Region V Terminal Bahan Bakar Minyak Malang yang berjumlah 62 orang, terdiri dari 11 orang pegawai Organik dan 51 orang pegawai *Out Sourcing*. Berikut rincian populasi pegawai Organik dan pegawai *Out Sourcing* berdasarkan jabatan/pekerjaan adalah sebagai berikut :

**Tabel 4 Populasi Berdasarkan Jabatan/Pekerjaan Untuk Pegawai Organik**

No	Jabatan / Pekerjaan	Jumlah Pegawai
1	Pengawas Penerimaan, Penimbunan, dan Penyaluran	1
2	Pengawas Layanan Jasa Pemeliharaan	1
3	Pengawas Keuangan	1
4	Asisten <i>Quality</i> dan <i>Quantity</i>	1
5	Asisten Administrasi Umum dan Sekuriti	1
6	Asisten Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lindung Lingkungan	1
7	Asisten Penerimaan dan Penimbunan	2
8	Asisten Penyaluran	1
9	Asisten Layanan Jual	1
10	Asisten Layanan Jasa Pemeliharaan	1
<b>Jumlah</b>		<b>11</b>

Sumber: Pertamina Terminal Bahan Bakar Minyak Malang, 2013.

**Tabel 5 Populasi Berdasarkan Jabatan/Pekerjaan Untuk Pegawai Out Sourcing**

No	Jabatan / Pekerjaan	Jumlah Pegawai
1	Administrasi <i>Support</i>	2
2	Administrasi <i>Operations</i>	2
3	Administrasi Produk BBM dan NBBM	1
4	Pembantu Administrasi DSP	1
5	Administrasi Penjualan GASDOM	1
6	Operator <i>Tank Yard</i>	4
7	Operator Meter Arus	3
8	Tenaga Bongkar RTW ( <i>Rail Tank Wagon</i> )	6
9	Tenaga Bantu <i>Gate Keeper</i>	3
10	Tenaga Bantu Mekanik/Listrik/ <i>Instrument</i>	2
11	<i>Fire Man</i>	3
12	Sekuriti	13
11	Volume Kebersihan	10
<b>Jumlah</b>		<b>51</b>

Sumber: Pertamina Terminal Bahan Bakar Minyak Malang, 2013.

## 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2009:81) “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Jika populasi besar maka peneliti tidak mungkin untuk mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, waktu dan tenaga, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pertamina (Persero) Suplai dan Distribusi Region V Terminal Bahan Bakar Minyak Malang.

Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui jumlah seluruh karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Suplai dan Distribusi Region V Terminal Bahan Bakar Minyak Malang adalah sebanyak 62 orang. Melihat jumlah karyawan yang tidak terlalu besar (kurang dari 100) maka sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini sebanyak 62 orang karyawan (semua populasi penelitian). Keseluruhan sampel adalah karyawan yang mengaplikasikan program keselamatan dan kesehatan kerja, guna untuk melindungi karyawan dari bahaya atau ancaman kecelakaan selama bekerja, mengingat karakteristik pekerjaan atau tugas yang dilakukan beresiko tinggi pada masing-masing anggota sampel.

Dengan demikian, maka penelitian ini adalah penelitian populasi.

Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Sugiyono (2009:85) mengatakan bahwa teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel adalah sampel jenuh atau sensus.



## **E. Teknik Pengumpulan Data**

### **1. Sumber Data**

Sumber data menurut Arikunto (2010:172) yaitu subyek dimana data dapat diperoleh. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

#### **a. Data Primer**

Data primer merupakan sumber data yang diperoleh langsung dari hasil penelitian lapangan secara langsung, seperti hasil dari observasi maupun pengisian kuesioner kepada responden, dalam hal ini karyawan PT. Pertamina (Persero) Suplai dan Distribusi Region V Terminal Bahan Bakar Minyak Malang.

#### **b. Data Sekunder**

Sumber data tambahan yang diperoleh secara tidak langsung, tetapi melalui perantara. Data sekunder yang diperoleh misalnya adalah sejarah perusahaan, struktur organisasi, visi dan misi, tugas dan fungsi, aktifitas perusahaan dan jumlah karyawan.

### **2. Metode Pengumpulan Data**

Dalam mengumpulkan data, metode yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

#### **a. Menyebarkan Kuesioner**

Sebagai alat utama dalam pengumpulan data yang berupa suatu daftar pertanyaan yang diajukan secara tertulis dan disebarikan langsung kepada responden untuk dijawab dengan memilih alternatif jawaban yang tersedia. Data yang diperoleh dari kuesioner ini merupakan data primer dalam penelitian ini.

#### b. Dokumentasi

Metode dokumentasi dilakukan dengan cara mengadakan pencatatan dan atau penyalinan terhadap dokumen-dokumen dan data-data lain yang dapat menunjang penelitian yang dapat berupa sejarah perusahaan, struktur organisasi, visi dan misi, tugas dan fungsi, aktifitas perusahaan dan jumlah karyawan.

#### c. Observasi

Observasi dilakukan untuk memperoleh data dengan mengadakan pengamatan secara langsung terhadap obyek yang diteliti. Metode ini dilakukan dengan cara mengamati secara langsung aktivitas-aktivitas karyawan.

### 3. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian menurut (Arikunto, 2010:192) adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah diolah. Beberapa instrumen yang dapat digunakan sesuai dengan metode pengumpulan data, adalah :

#### a. Pedoman Kuesioner

Berupa daftar pertanyaan dan pernyataan yang diajukan kepada responden untuk ditanggapi yang kemudian diuji validitas dan reliabilitas.

#### b. Dokumentasi

Dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian, dan sebagainya.

## F. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas diperlukan untuk melakukan pengujian terhadap item-item yang ada dalam suatu variabel dan untuk mendapatkan jawaban dari kondisi yang diharapkan maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

### 1. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2010:211) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrumen. Penghitungan validitas menggunakan rumus *product moment*, yaitu sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan:

- r = koefisien korelasi
- n = banyaknya sampel
- X = skor item
- Y = total skor item

Valid atau tidaknya suatu item instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment* dengan level signifikansi 5%.

Apabila probabilitas hasil korelasi lebih besar dari 0.05 (5%), maka instrumen dinyatakan tidak valid. Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan

menghitung korelasi antara skor jawaban instrumen dengan skor total instrumen, dikatakan valid apabila nilai koefisien antar item dengan total item mempunyai

taraf signifikan dibawah atau sama dengan 0,05 (5%). Pengujian validitas item masing-masing variabel pada penelitian ini menggunakan program SPSS 17.0 for windows.

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut Singarimbun dan Effendy (2006:88) “reliabilitas adalah tingkat kemantapan suatu alat ukur”. Maksud dari pengertian kemantapan diatas, reliabilitas berarti dapat diandalkan (*dependability*) dan hasilnya dapat diramalkan (*predictability*). Sedangkan menurut Arikunto (2010:221) berpendapat bahwa reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Untuk menguji reliabilitas instrumen menggunakan rumus

*Alpha*, yaitu:

$$r = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

- r = reliabilitas instrument
- k = banyaknya item pertanyaan atau banyaknya soal
- $\sum \sigma_b^2$  = jumlah varians item
- $\sigma_t^2$  = varians total

Suatu instrumen sudah reliabel sebagai alat pengumpul data apabila memberikan hasil ukuran yang sama terhadap suatu gejala pada waktu yang berlainan, dengan nilai *Alpha* lebih besar atau sama dengan 0,6. *Alpha* lebih kecil atau kurang dari 0,6 secara umum mengindikasikan keandalan konsistensi internal yang tidak memuaskan. Dalam hal ini, untuk mengetahui nilai reliabilitas, maka peneliti menggunakan SPSS 17.0 *for Windows*.

## G. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

### 1. Uji Validitas

Hasil uji validitas terhadap instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 6 yang disajikan berikut ini :

**Tabel 6 Hasil Uji Validitas Variabel**

No.	Variabel	Item	Koefisien validitas	Signifikansi	Keterangan
1.	Keselamatan Kerja (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0,796	0,000	Valid
2.		X <sub>1.2</sub>	0,769	0,000	Valid
3.		X <sub>1.3</sub>	0,790	0,000	Valid
4.		X <sub>1.4</sub>	0,752	0,000	Valid
5.		X <sub>1.5</sub>	0,778	0,000	Valid
6.	Kesehatan Kerja (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0,782	0,000	Valid
7.		X <sub>2.2</sub>	0,758	0,000	Valid
8.		X <sub>2.3</sub>	0,812	0,000	Valid
9.		X <sub>2.4</sub>	0,688	0,000	Valid
10.		X <sub>2.5</sub>	0,843	0,000	Valid
11.		X <sub>2.6</sub>	0,698	0,000	Valid
12.		X <sub>2.7</sub>	0,673	0,000	Valid
13.	Motivasi Kerja (Y <sub>1</sub> )	Y <sub>1.1</sub>	0,685	0,000	Valid
14.		Y <sub>1.2</sub>	0,764	0,000	Valid
15.		Y <sub>1.3</sub>	0,912	0,000	Valid
16.		Y <sub>1.4</sub>	0,832	0,000	Valid
17.		Y <sub>1.5</sub>	0,901	0,000	Valid
18.		Y <sub>1.6</sub>	0,811	0,000	Valid
19.	Kinerja Karyawan (Y <sub>2</sub> )	Y <sub>2.1</sub>	0,755	0,000	Valid
20.		Y <sub>2.2</sub>	0,868	0,000	Valid
21.		Y <sub>2.3</sub>	0,897	0,000	Valid
22.		Y <sub>2.4</sub>	0,884	0,000	Valid
23.		Y <sub>2.5</sub>	0,874	0,000	Valid
24.		Y <sub>2.6</sub>	0,880	0,000	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2013

Data pada tabel 6 dapat dilihat dengan menggunakan alat validitas dari korelasi *Pearson* (korelasi *product moment*) antara item-item instrumen dengan jumlah instrumen secara keseluruhan (dalam satu variabel). Jika *r* hitung lebih besar dari *r* tabel atau sig (sig = ,000 <  $\alpha$  = 0,05) maka instrumen yang digunakan

valid. Hal ini berarti bahwa tiap-tiap item variabel di atas lebih besar daripada 0,05 ( $\geq 0,05$ ) adalah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel keselamatan kerja, kesehatan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Reliabilitas menunjukkan konsistensi alat pengukur dalam mengukur gejala yang sama. Konsistensi menjelaskan seberapa baik item mengukur suatu konsep sebagai satu kesatuan. Teknik pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan nilai koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*. Kriteria pengambilan keputusan adalah apabila nilai dari koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* lebih besar daripada 0,6 ( $\alpha \geq 0,6$ ) maka variabel tersebut dapat dikatakan *reliable* (handal). Hasil uji reliabilitas terhadap pernyataan yang ada pada kuesioner dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel**

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1.	Keselamatan Kerja	0,835	Reliabel
2.	Kesehatan Kerja	0,867	Reliabel
3.	Motivasi Kerja	0,896	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan	0,928	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2013

Dari data pada tabel 7 di atas, menunjukkan semua variabel mempunyai koefisien *Alpha Cronbach* lebih besar daripada 0,6 ( $\alpha \geq 0,6$ ). Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, suatu instrumen dikatakan *reliable* bila memiliki koefisien keandalan ( $\alpha$ )  $\geq 0,6$ . Dari ketentuan tersebut maka semua

variabel yang digunakan untuk melihat pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan sudah reliabel.

## **H. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data adalah proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang mudah dibaca dan diinterpretasikan. Menurut Nazir (2009:346) teknik analisis data merupakan bagian yang amat penting dalam metode ilmiah, karena dengan teknik analisislah, data tersebut dapat diberi arti dan makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian. Data yang diperoleh dalam penelitian selanjutnya diolah dan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif, yaitu analisis yang memberikan keterangan dalam bentuk angka-angka. Dalam penelitian ini terdapat dua metode analisis yang digunakan, yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial, adapun penjelasannya sebagai berikut:

### **1. Analisis Statistik Deskriptif**

Analisis ini digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Data yang terkumpul selanjutnya diteliti dan diolah kemudian didistribusikan kedalam tabel, setelah itu dilakukan pembahasan secara deskriptif dengan angka-angka, presentase, dan distribusi frekuensi.

### **2. Analisis Statistik Inferensial**

Analisis statistik inferensial dapat dikatakan sebagai metode analisis dengan menggunakan data yang berbentuk angka dan analisis dengan cara

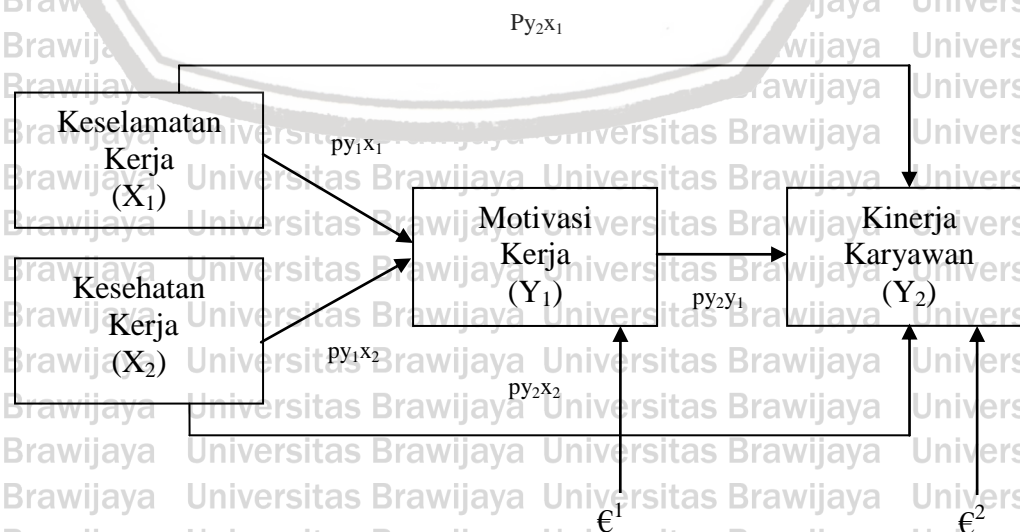
membandingkan melalui perhitungan dan mengaplikasikannya dengan menggunakan rumus yang sesuai. Analisis statistik inferensial digunakan untuk menguji parameter populasi data yang ada, dengan menggunakan data yang berasal dari responden. Dalam penelitian ini di analisis dengan program SPSS 17.0 *for Windows*,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

#### a. Analisis Jalur (*Path*)

Penelitian ini dalam rangka menguji hipotesis, dibuktikan dengan pendekatan analisis jalur (*path analysis*). Riduwan dan Kuncoro (2008:116) berpendapat bahwa:

Pada dasarnya koefisien jalur (*path*) adalah koefisien regresi yang distandarkan yaitu koefisien regresi yang dihitung dari basis data yang telah diset dalam angka baku atau *Z-score* (data yang diset dengan nilai rata-rata = 0 dan standar deviasi = 1). Koefisien jalur yang distandarkan (*standardized path coefficient*) ini digunakan untuk menjelaskan besarnya pengaruh (bukan memprediksi) variabel bebas (*eksogen*) terhadap variabel lain yang diberlakukan sebagai variabel terikat (*endogen*)”.

Analisis jalur tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :





Persamaan strukturnya adalah :

$$1) Y_1 = \rho_{y_1x_1} + \rho_{y_1x_2} + \epsilon_1 \quad (\text{Substruktur 1})$$

$$2) Y_2 = \rho_{y_2x_1} + \rho_{y_2x_2} + \rho_{y_2y_1} + \epsilon_2 \quad (\text{Substruktur 2})$$

Keterangan :

$X_1$  = Keselamatan Kerja

$X_2$  = Kesehatan Kerja

$Y_1$  = Motivasi Kerja

$Y_2$  = Kinerja Karyawan

$\epsilon_1$  = Variabel residu atau variabel yang mempengaruhi  $Y_1$  namun tidak dibahas dalam penelitian ini.

$\epsilon_2$  = Variabel residu atau variabel yang mempengaruhi  $Y_2$  namun tidak dibahas dalam penelitian ini.

#### b. Uji Hipotesis (Uji t)

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

$$H_a : \rho_{yx_1} > 0$$

$$H_0 : \rho_{yx_1} < 0$$

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

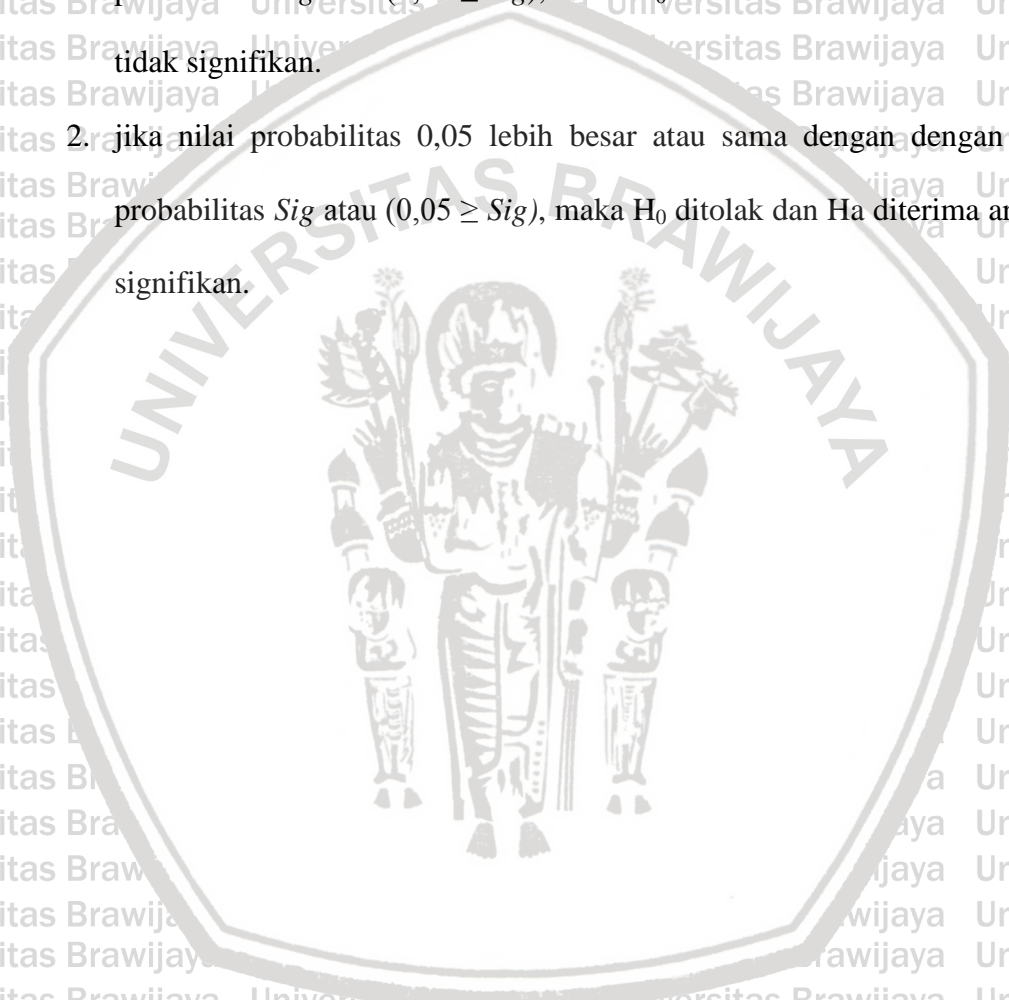
$$t_k = \frac{p_k}{se_{p_k}}$$

Keterangan :

Statistik  $se_{p_k}$  diperoleh dari hasil komputasi pada SPSS untuk analisis regresi setelah data ordinal di transformasikan ke interval.

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

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



## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Perusahaan

##### 1. Sejarah Perusahaan

PT. Pertamina (Persero) adalah perusahaan minyak dan gas bumi yang dimiliki pemerintah Indonesia (*National Oil Company*), yang berdiri sejak tanggal 10 Desember 1957 dengan nama PT. Pertamina. Pada tahun 1961 perusahaan ini berganti nama menjadi PN Pertamina dan setelah merger dengan PN Pertamina di tahun 1968 namanya berubah menjadi PN Pertamina. Dengan bergulirnya Undang-Undang No.8 Tahun 1971 sebutan perusahaan menjadi Pertamina. Sebutan ini tetap dipakai setelah Pertamina berubah status hukumnya menjadi PT. Pertamina (Persero) pada tanggal 17 September 2003 berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 22 tahun 2001 dan pada tanggal 23 November 2001 tentang minyak dan gas bumi.

PT. Pertamina (Persero) didirikan berdasarkan akta Notaris Lenny Janis Ishak, SH No.20 tanggal 17 September 2003 dan disahkan oleh Menteri Hukum dan HAM melalui Surat Keputusan No.C-24025 HT.01.01 pada tanggal 9 Oktober 2003. Pendirian perusahaan ini dilakukan menurut ketentuan-ketentuan yang tercantum dalam Undang-Undang No.12 tahun 1998 tentang Perseroan Terbatas, Peraturan Pemerintah No.12 tahun 1998 tentang Perusahaan Perseroan (Persero) dan Peraturan Pemerintah No.45 tahun 2001 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah No.12 tahun 1998 dan peralihannya berdasarkan PP No.31

tahun 2003 tentang pengalihan bentuk perusahaan pertambangan minyak dan gas bumi negara (Pertamina) menjadi perusahaan Perseroan (Persero).

Berdasarkan akta pendiriannya, maksud dari Perusahaan Perseroan adalah untuk menyelenggarakan usaha di bidang minyak dan gas bumi, baik di dalam maupun di luar negeri serta kegiatan usaha lain yang terkait atau menunjang kegiatan usaha di bidang minyak dan gas bumi tersebut. Adapun tujuan pendirian perusahaan Perseroan bagi PT. Pertamina (Persero) adalah untuk mengusahakan keuntungan berdasarkan prinsip pengelolaan Perseroan secara efektif dan efisien dan memberikan kontribusi dalam meningkatkan kegiatan ekonomi untuk kesejahteraan dan kemakmuran rakyat.

PT. Pertamina (Persero) dalam rangka menyelenggarakan usaha di bidang minyak dan gas bumi, terbagi ke dalam dua sektor yaitu sektor Hulu dan sektor Hilir, serta ditunjang oleh kegiatan anak-anak perusahaan dan perusahaan patungan. Kegiatan pada sektor Hulu meliputi eksplorasi, produksi minyak, produksi gas dan produksi panas bumi. Sedangkan kegiatan pada sektor Hilir meliputi penerimaan, penimbunan dan penyaluran.

Sektor Hilir merupakan ujung tombak perusahaan dalam interaksi kepada konsumen. Sebagai ujung tombak perusahaan, PT. Pertamina (Persero) sektor Hilir didukung dengan 8 unit Pemasaran dan *Retail* yang tersebar di penjuru nusantara. PT. Pertamina (Persero) Suplai dan Distribusi Region V Terminal Bahan Bakar Minyak Malang merupakan bagian dari wilayah kerja Unit Pemasaran (UPMS) Bahan Bakar Minyak *Retail Region V* Surabaya yang berada di bawah PT. Pertamina (Persero) sektor Hilir Pemasaran dan Niaga.

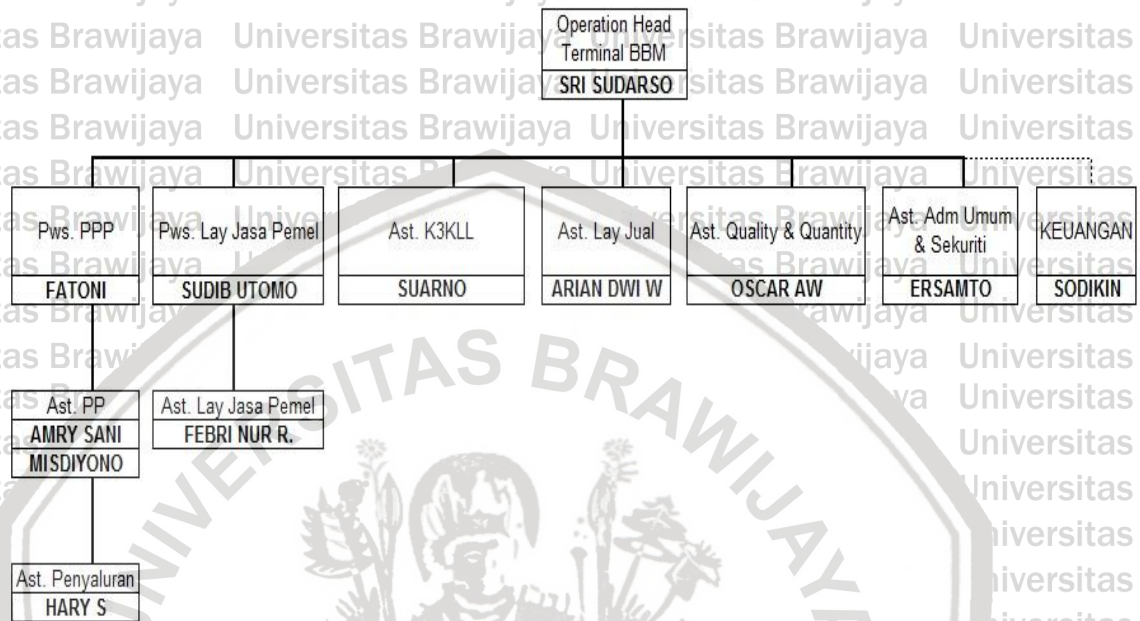
## 2. Lokasi Perusahaan

Lokasi suatu perusahaan mempunyai pengaruh cukup besar dalam kelancaran aktivitas di dalamnya, berkaitan dengan sarana transportasi serta kemudahan akses. Pemilihan lokasi perusahaan harus berdasarkan pada pertimbangan dan perhitungan yang teliti serta terarah karena sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Lokasi PT. Pertamina (Persero) Suplai dan Distribusi Region V Terminal Bahan Bakar Minyak Malang terletak di Kota Malang Jawa Timur tepatnya di Jalan Halmahera No. 13 Malang.

## 3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan suatu kerangka yang menunjukkan hubungan kerja atau susunan organisasi yang secara sistematis mengenai pembagian tugas dan wewenang serta tanggung jawab yang terdapat dalam suatu organisasi. Struktur organisasi yang dimiliki oleh PT. Pertamina (Persero) Suplai dan Distribusi Region V Terminal Bahan Bakar Minyak Malang terdiri dari kepala Terminal Bahan Bakar Minyak atau *Operation Head* (OH), Pengawas PPP (Penerimaan, Penimbunan, Penyaluran), Asisten PP (Penerimaan, Penimbunan), Asisten Penyaluran, Pengawas Layanan Jasa Pemeliharaan, Asisten Layanan Jasa Pemeliharaan, Asisten K3LL (Kesehatan, Keselamatan Kerja dan Lindung Lingkungan), Asisten Layanan Jual, Asisten *Quality* dan *Quantity*, Asisten Administrasi Umum dan Sekuriti, Keuangan.

Struktur organisasi PT. Pertamina (Persero) Suplai dan Distribusi  
Region V Terminal Bahan Bakar Minyak Malang sebagai berikut:



Sumber: Pertamina Terminal Bahan Bakar Minyak Malang, 2013.

**Gambar 4 Struktur Organisasi PT. Pertamina (Persero) Suplai dan Distribusi Region V Terminal Bahan Bakar Minyak Malang Tahun 2013**

Keterangan :

————— = Garis Komando  
----- = Garis Koordinasi

Adapun penjelasan jabatan dari masing-masing fungsi organisasi adalah sebagai berikut:

**I. *Operation Head* (Kepala Terminal Bahan Bakar Minyak)**

Fungsi dari *Operation Head* (Kepala Terminal Bahan Bakar Minyak) adalah :

- a. Merencanakan, mengatur, mengkoordinasikan dan melaksanakan penerimaan, penimbunan dan penyaluran Bahan Bakar Minyak dan

produk khusus serta pengawasan mutunya di Terminal Bahan Bakar

Minyak Malang.

b. Pemeliharaan dan pendayagunaan sarana dan fasilitas operasi

pengawasan keselamatan, kesehatan dan pengamanan pendayagunaan

kesehatan kesehatan kerja lindung lingkungan, sumber daya manusia

serta dukungan tertib administrasi/anggaran, agar tersedia Bahan Bakar

Minyak produk khusus dapat tepat jumlah, mutu, dan waktu dan

memuaskan konsumen serta sarana dan fasilitas Terminal Bahan Bakar

Minyak Malang dapat terpelihara baik dalam lingkungan yang serasi

dan aman.

2. Pengawas Penerimaan, Penimbunan dan Penyaluran (Pws.PPP)

Fungsi dari Pengawas Penerimaan, Penimbunan dan Penyaluran adalah :

Mengawasi dan mengendalikan seluruh kegiatan operasional

penerimaan, penimbunan, dan penyaluran Bahan Bakar Minyak/Bahan

Bakar Khusus guna memenuhi kebutuhan masyarakat di wilayah kerja

Terminal Bahan Bakar Minyak Malang, sesuai kebijakan Perusahaan

secara aman, tepat waktu, tepat jumlah, tepat mutu serta mengupayakan

pengendalian *losses* (kerugian susut) serta mengoptimalkan sumber daya

yang tersedia.

Fungsi dari Asisten PP (Penerimaan Penimbunan) adalah :

Melaksanakan pengawasan kegiatan penimbunan dan

penyaluran Produk dengan menggunakan sarfas secara efektif, efisien dan

berpedoman pada prosedur dan sistem administrasi yang berlaku serta

aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Manajemen Mutu, agar seluruh kegiatan distribusi Bahan Bakar Minyak untuk SPBU (Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum), Industri dan Agen Minyak Tanah di wilayah kerja Depot Malang.

Fungsi dari Asisten Penyaluran adalah :

Melaksanakan pekerjaan administrasi & pelaporan penyaluran produk dari mobil tangki, dengan berpedoman pada prosedur yang berlaku dan sistem administrasi, agar terjamin tertib administrasi dalam penyaluran produk.

### 3. Pengawas Layanan Jasa Pemeliharaan

Fungsi dari Pengawas Layanan Jasa Pemeliharaan adalah :

Melaksanakan pengawasan kegiatan pemeliharaan sarana & fasilitas operasi, pemeliharaan lapangan, pemeliharaan tenaga listrik dan instrumen dengan tetap memperhatikan aspek kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan di Depot Malang, untuk mencapai kondisi sarfas yang handal, siap pakai dan mendukung kelancaran operasi, dengan tetap memperhatikan skala prioritas dalam penggunaan anggaran yang telah disetujui dan diupayakan agar tidak terjadi over realisasi anggaran.

Fungsi Asisten Layanan Jasa Pemeliharaan adalah :

Membuat PRK/MR – material/ jasa untuk pemeliharaan operasional Terminal Bahan Bakar Minyak, pembuatan laporan bulanan realisasi anggaran, pembuatan dokumen teknik, surat-menyurat, mutasi pemindahan aset serta *filings* yang tertib dan rapi.



#### 4. Asisten Kesehatan, Keselamatan Kerja dan Lingkungan Lingkungan (K3LL)

Fungsi dari Asisten Kesehatan, Keselamatan Kerja dan Lingkungan

Lingkungan (K3LL) adalah :

- a. Mencegah terjadinya kebakaran dan kecelakaan kerja.
- b. Mencegah terjadinya pencemaran lingkungan.
- c. Mengadakan pengawasan secara rutin di lingkungan kerja.
- d. Ikut serta dalam pemeliharaan seluruh sarana dan fasilitas kesehatan, keselamatan kerja dan lindung lingkungan.
- e. Memberi motivasi kepada pekerja agar bekerja sesuai dengan norma-norma keselamatan kerja.

#### 5. Asisten Layanan Jual

Fungsi dari Asisten Layanan Jual adalah :

Melaksanakan pekerjaan administrasi & pelaporan penjualan produk Bahan Bakar Minyak/Bahan Bakar Khusus, dengan berpedoman pada prosedur yang berlaku dan sistem MS2 (*Management Stock* SPBU), agar terjamin tertib administrasi dalam penyaluran produk.

#### 6. Asisten *Quality* dan *Quantity*

Fungsi dari Asisten *Quality* dan *Quantity* adalah :

Melaksanakan pengawasan *Quality* dan *Quantity* dengan melakukan monitoring produk, yang akan diterima, ditimbun dan diserahkan untuk mendapatkan perbaikan/jaminan *Quality* dan *Quantity*. Produk tetap sesuai dengan spesifikasi yang ditetapkan, berikut *losses* dan

sistem administrasi, melaksanakan kegiatan manajemen mutu (*Continuous Improvement*), serta menangani keluhan pelanggan dan koordinasi dengan fungsi terkait.

#### 7. Asisten Administrasi Umum dan Sekuriti

Fungsi dari Administrasi Umum dan Sekuriti adalah :

Penataan dan pengaturan kegiatan administrasi personalia/umum secara tertib administrasi dan efisien, yang meliputi kegiatan Talper (tata laksanaan personalia), jasa-jasa, pengembangan sumber daya manusia sehingga tercipta kelancaran urusan kepegawaian.

#### 8. Pengawas Keuangan

Fungsi dari Pengawas Keuangan adalah :

Melakukan koordinasi, pengawasan dan pemeriksaan kegiatan Administrasi pembukuan Bahan Bakar Minyak agar kelancaran dana ketepatan pengiriman laporan dan dokumen-dokumen pembukuan pergerakan produk Terminal Bahan Bakar Minyak Malang dan laporan *Fuel Distribution New Series* Bahan Bakar Minyak sesuai dan tepat waktu, pengawasan kelancaran pembuatan pelaporan *Fuel Distribution New Series* untuk semua produk dan melakukan pengawasan dan evaluasi Rugi/Laba Bahan Bakar Minyak/Bahan Bakar Khusus tidak lebih dari 0,15% per produk dan per bulan.

#### 4. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi :

“Menjadi Unit Pemasaran yang unggul, maju dan terpadang”.

b. Misi :

- 1) Melakukan usaha dalam bidang Bahan Bakar Minyak dan Non Bahan Bakar Minyak yang menunjang bisnis perusahaan.
- 2) Merupakan Unit Pemasaran yang dikelola secara profesional, kompetitif dan berdasarkan tata nilai unggul dan berorientasi laba.
- 3) Memberikan nilai tambah bagi perusahaan, pelanggan, pekerja dan masyarakat serta mendukung pertumbuhan ekonomi regional (Wilayah Jawa Timur, Bali, Nusa Tenggara Timur, Nusa Tenggara Barat).

5. Tugas Perusahaan

1. Menyediakan Bahan Bakar Minyak untuk kebutuhan Pemasaran (Industri, Kapal, Retail, dan Aviasi) yang dipasok dari kilang dan impor dengan harga yang kompetitif.
2. Menetapkan program suplai Bahan Bakar Minyak dari kilang dan diimpor ke *seafed* Terminal Bahan Bakar Minyak sesuai kebutuhan secara efektif dan efisien serta melaksanakan pemantauan operasi distribusi *seafed* dan *inland* Terminal Bahan Bakar Minyak.
3. Menetapkan kebijakan pengelolaan jaringan dan sarana operasi distribusi Bahan Bakar Minyak (Instalasi, Terminal Bahan Bakar Minyak, pipa, *Rail Tank Wagon* (RTW), mobil tangki, truk, tongkang dan pipa) dalam rangka optimalisasi sarana operasi distribusi Bahan Bakar Minyak untuk peningkatan pendapatan hasil usaha.

4. Menyusun rencana pengembangan sarana operasi distribusi Bahan Bakar Minyak dalam rangka tuntutan pasar.
5. Melaksanakan fungsi pembinaan dan evaluasi terhadap kegiatan operasi dan sarana distribusi Bahan Bakar Minyak yang berwawasan keselamatan kerja dan lingkungan dalam rangka penekanan biaya distribusi Bahan Bakar Minyak.
6. Melaksanakan fungsi pembinaan personil dan prosedural operasi di fungsi Suplai dan Distribusi Bahan Bakar Minyak di kantor pusat dan fungsi operasi di unit pemasaran.

## 6. Aktifitas Utama Perusahaan

Terminal Bahan Bakar Minyak merupakan lokasi penimbunan Bahan Bakar Minyak. Adapun aktifitas utama yang dilakukan Terminal Bahan Bakar Minyak adalah sebagai berikut :

### 1. Penerimaan Bahan Bakar Minyak

Terdapat dua jenis Terminal Bahan Bakar Minyak berdasarkan jenis penerimaannya, yaitu:

- a. *Seafed* Terminal Bahan Bakar Minyak: pasokan Bahan Bakar Minyak dilakukan melalui laut/sungai dengan menggunakan tanker/tongkang, fasilitas penerimaan melalui dermaga.
- b. *Inland* Terminal Bahan Bakar Minyak: pasokan Bahan Bakar Minyak dilakukan melalui sarana transportasi darat seperti pipa, *rail tank wagon* (RTW) ataupun mobil tangki.

Terminal Bahan Bakar Minyak Malang termasuk dalam kategori

*Inland* Terminal Bahan Bakar Minyak karena penerimaan Bahan Bakar

Minyak dari pensuplainya, Instalasi Surabaya *Group* (ISG), dilakukan

dengan transportasi darat yaitu RTW dan *Isotank*. Apabila ISG tidak dapat

menyediakan Bahan Bakar Minyak, maka Terminal Bahan Bakar Minyak

Malang memiliki alternatif dengan mendapatkan Bahan Bakar Minyak

dari Terminal Bahan Bakar Minyak Madiun dengan menggunakan mobil

tangki. Sedangkan pada saat emergensi, Terminal Bahan Bakar Minyak

Malang memasok Bahan Bakar Minyak dari Terminal Bahan Bakar

Minyak Tanjung Wangi dan Terminal Bahan Bakar Minyak Kediri dengan

menggunakan mobil tangki. Tetapi saat ini Terminal Bahan Bakar Minyak

Kediri telah ditutup.

Pola suplai Bahan Bakar Minyak adalah pola pasokan minyak di

suatu Instalasi/Terminal Bahan Bakar Minyak dengan memperhatikan

sarana angkut yang tepat dan lokasi pemasok yang terdekat dengan

memperhatikan fasilitas penerimaan, penimbunan dan *thruput* penyaluran

yang sesuai (mengacu pada efektifitas dan efisiensi biaya). Adapun pola

suplai Bahan Bakar Minyak Terminal Bahan Bakar Minyak Malang

adalah sebagai berikut.



Sumber : Pertamina Terminal Bahan Bakar Minyak Malang, 2013.

**Gambar 5 Jalur Regular, Alternative, dan Emergency Supply Bahan Bakar Minyak Terminal Bahan Bakar Minyak Malang**

*Regular :*

Bila lokasi mempunyai *stock* Bahan Bakar Minyak yang mencukupi, yaitu mempunyai daya tahan melebihi atau sampai suplai Bahan Bakar Minyak berikutnya dari *supply point* yang telah ditentukan baik *via* angkutan darat maupun *via* angkutan laut, serta apabila lokasi tersebut tidak terdapat gangguan operasi.

*Alternative :*

Bilamana kondisi *stock* Bahan Bakar Minyak tidak mencukupi hingga kedatangan *supply* Bahan Bakar Minyak berikutnya dari *supply point* yang telah ditentukan baik *via* angkutan darat maupun *via* angkutan laut, atau apabila terdapat kendala lainnya yang mengakibatkan terganggunya operasi penyaluran. Termasuk kondisi *Alternative* adalah selama kendala yang timbul

masih bisa diatasi dengan pola alih *supply* dari lokasi lain yang terdekat dengan memperhatikan faktor kecepatan dan keekonomisan.

*Emergency* :

Bilamana kondisi *stock* Bahan Bakar Minyak tidak mencukupi hingga kedatangan *supply* Bahan Bakar Minyak berikutnya dari *supply point* yang telah ditentukan baik *via* angkutan darat maupun *via* angkutan laut, atau apabila terdapat kendala lainnya yang mengakibatkan terganggunya operasi penyaluran, dan tidak bisa diatasi dengan pola alih *supply* dari lokasi lain yang terdekat sehingga tidak lagi dapat memperhatikan keekonomisan.

2. Penimbunan Bahan Bakar Minyak

Penimbunan Bahan Bakar Minyak adalah suatu kegiatan dari Instalasi/Terminal Bahan Bakar Minyak yang terkait dalam operasi penyediaan Bahan Bakar Minyak untuk pelayanan kepada masyarakat yang tidak dapat dipisahkan dengan operasi penerimaan Bahan Bakar Minyak. Terminal Bahan Bakar Minyak Malang mempunyai 9 tangki timbun yang terdiri dari 5 tangki timbun untuk premium, 1 tangki timbun untuk kerosin/minyak tanah, 2 tangki timbun untuk solar, dan 1 tangki timbun untuk pertamax.

3. Penyaluran Bahan Bakar Minyak kepada konsumen

Penyaluran Bahan Bakar Minyak adalah merupakan kegiatan akhir dari operasi *handling* Bahan Bakar Minyak di Terminal Bahan Bakar Minyak Malang dan banyak berhubungan langsung dengan konsumen. Sebagai tolak ukur keberhasilan pelaksanaannya dapat ditinjau dari

bagaimana melaksanakan pemenuhan kebutuhan masyarakat akan Bahan Bakar Minyak dengan tepat jumlah, tepat mutu, tepat waktu tepat tempat dan aman serta konsumen puas.

Penyaluran Bahan Bakar Minyak kepada konsumen dilakukan dengan cara pengambilan Bahan Bakar Minyak dari tangki timbun dengan menggunakan pompa produk Bahan Bakar Minyak yang ditarik dan dipompakan melewati meter arus ke *filling shed* lalu disalurkan ke mobil tangki yang selanjutnya didistribusikan ke konsumen. Sarana dan fasilitas penyaluran (*Flow Meter*) yang ada dan dioperasikan saat ini adalah 3 unit meter arus premium, 1 unit meter arus minyak tanah, 2 unit meter arus solar.

## **7. Produk Yang Didistribusikan Perusahaan**

PT. Pertamina (Persero) Terminal Bahan Bakar Minyak Malang merupakan sub-unit pada sektor hilir yang tugasnya adalah menyelenggarakan dan melakukan pengawasan pada kegiatan pendistribusian kepada konsumen melalui *dealer* yaitu SPBU, TNI, POLRI, Industri dan SPDN. Produk yang disalurkan oleh PT. Pertamina (Persero) Terminal Bahan Bakar Minyak Malang adalah sebagai berikut:

### **1. Kategori Bahan Bakar Minyak**

- a. Premium
- b. Minyak tanah
- c. Solar
- d. Bio-Solar



## 2. Kategori Bahan Bakar Khusus

Kategori Bahan Bakar Khusus yang di distribusikan oleh PT. Pertamina (Persero) Terminal Bahan Bakar Minyak Malang adalah Pertamax.

## 3. Kategori Non Bahan Bakar Minyak

a. Pelumas

b. Elpiji

## 8. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Perusahaan

PT. Pertamina (Persero) Suplai dan Dstribusi Region V Terminal Bahan Bakar Minyak Malang sangat mengutamakan keselamatan dan kesehatan kerja pada karyawannya, Program keselamatan dan kesehatan kerja di kelola dengan baik, ini di lihat dari adanya divisi yang khusus menangani keselamatan dan kesehatan kerja yang bernama K3LL (Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lindung Lingkungan). Program utama keselamatan dan kesehatan kerja adalah menjamin keselamatan dan kesehatan kerja melalui peraturan mengenai penggunaan APD (Alat Pelindung Diri), dimana setiap karyawan wajib menggunakan APD pada setiap aktivitas kerja. APD yang digunakan disesuaikan dengan lingkungan/kondisi kerjadan sifat bahayanya dan setiap satu tahun sekali diadakan *check up* kesehatan untuk para karyawan.

Kegiatan operasional Terminal Bahan Bakar Minyak Malang meliputi tiga aktifitas utama yaitu, aktifitas penerimaan dan penimbunan serta aktifitas penyaluran. Dalam setiap aktifitas yang dilakukan, para karyawan harus mengutamakan keselamatan dan kesehatan kerja (*safety first*). Mengingat aktifitas

yang dilakukan berhubungan dengan bahan bakar minyak yang beresiko tinggi, seperti kebakaran, pencemaran lingkungan sekitar, dan kecelakaan kerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karena dampak kecelakaan kerja dan penyakit tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Unsur-unsur keselamatan dan kesehatan kerja yang ada di Terminal Bahan Bakar Minyak Malang dapat di lihat dalam tiga aktifitas utama. Adapun penjelasan lebih jelasnya adalah sebagai berikut:

1. Aktivitas Penerimaan dan Penimbunan

Terminal Bahan Bakar Minyak Malang menerima *supply* Bahan Bakar Minyak dari Instalasi Surabaya *Group* melalui RTW (*Rail Tank Wagon*) dan mobil konsinyasi. Unsur keselamatan dan kesehatan kerja dapat dilihat dari aktifitas sesuai prosedur yang dilakukan oleh petugas PP (Penerimaan dan Penimbunan), yaitu *mengecheck Quality* dan *Quantity* Bahan Bakar Minyak yang diterima dengan menggunakan *Deep Stick* untuk memastikan apakah *Quality* dan *Quantity* produk sesuai dengan BPP (Bukti Pengiriman Produk) untuk pengiriman Bahan Bakar Minyak melalui RTW (*Rail Tank Wagon*) dan SPP (Surat Pengiriman Produk) untuk pengiriman Bahan Bakar Minyak melalui konsinyasi. Dalam aktifitas tersebut, petugas PP (Penerimaan dan Penimbunan) diwajibkan untuk menggunakan APD (Alat Pelindung Diri) sesuai dengan aktifitas yang disesuaikan dengan resiko kerja. Adapun APD (Alat Pelindung Diri) yang harus digunakan adalah *Safety Shoes, Safety Helmet, Safety Vest (Uniform), Safety Glovs, Masker* dan Tanda Pengenal.

Setelah petugas PP (Penerimaan dan Penimbunan) melakukan *check Quantity* dan *Quality* Bahan Bakar Minyak yang diterima, selanjutnya yaitu petugas pembongkaran melakukan aktifitas pembongkaran baik dari penerimaan Bahan Bakar Minyak melalui RTW (*Rail Tank Wagon*) maupun dari mobil konsinyasi. Di dalam aktifitas pembongkaran, petugas harus menggunakan APD (Alat Pelindung Diri). Adapun APD (Alat Pelindung Diri) yang harus digunakan adalah *Safety Shoes*, *Safety Helmet*, *Safety Vest (Uniform)*, *Safety Glove*, Masker dan Tanda Pengenal.

Seluruh karyawan yang bertugas dalam aktifitas penerimaan dan penimbunan harus bekerja sesuai SOP (*Standard Operation Prosedure*).

## 2. Aktivitas Penyaluran

Penyaluran yang dilakukan pada Terminal Bahan Bakar Minyak Malang dilakukan melalui jalur darat yaitu dengan menggunakan mobil tangki. Mobil tangki yang bertugas mendistribusikan Bahan Bakar Minyak masuk ke dalam area Terminal Bahan Bakar Minyak Malang. Lalu sebelum mobil tangki beserta sopir dan kernet memasuki areal terbatas Terminal Bahan Bakar Minyak Malang untuk melakukan pengisian Bahan Bakar Minyak ke dalam tangki, sopir dan kernet diwajibkan memakai *Safety Helm*, *Safety Vest*, *Safety Shoes* dan Tanda Pengenal, mematuhi peraturan yang berlaku seperti, tidak membawa *hand phone*, korek api, senjata tajam, senjata api dan memasang *Flame Trap* pada knalpot mobil tangki, untuk mencegah terjadinya kebakaran akibat percikan api yang keluar dari dalam knalpot. Sesampainya di area Pengisian (*Filling Shed*) mobil tangki diisi dengan bahan bakar minyak sesuai dengan *order*. Aktifitas pengisian di area

*Filling Shed* harus mengutamakan keselamatan dan kesehatan kerja. Petugas pengisian untuk memakai APD (Alat Pelindung Diri) *Safety Shoes, Safety Helmet, Safety Vest (Uniform), Ear Protector*, Masker dan Tanda Pengenal.

Sebelum keluar area Terminal Bahan Bakar Minyak Malang, mobil tangki akan di periksa oleh petugas *Gate Keeper* untuk memastikan *Quality dan Quantity* produk Bahan Bakar Minyak yang akan di distribusikan.

Karena aktifitas yang dilakukan oleh petugas *Gate Keeper* juga memiliki resiko yang dan dilakukan di ketinggian lebih dari 2 meter dengan resiko terjatuh apabila tidak menggunakan APD (Alat Pelindung Diri) yang sesuai.

Adapun APD (Alat Pelindung Diri) yang harus digunakan adalah *Safety Shoes, Safety Helmet, Safety Glove, Safety Vest (Uniform), Fall Arrester*, Masker dan Tanda Pengenal.

Seluruh karyawan yang bertugas dalam aktifitas pengisian dan penyaluran harus bekerja sesuai SOP (*Standard Operation Prosedure*).

## **9. Sumber Daya Manusia Perusahaan**

Pada PT. Pertamina (Persero) Suplai dan Distribusi Region V Terminal Bahan Bakar Minyak Malang terdapat 11 pekerja Organik dan 51 pekerja *Out Sourcing*. Pekerja Organik adalah pekerja tetap yang diangkat oleh PT. Pertamina (Persero), sedangkan pegawai *Out Sourcing* adalah pegawai kontrak.

## B. Gambaran Umum Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada para responden, yaitu pada seluruh karyawan PT.

Pertamina (Persero) Suplai dan Distribusi Region V Terminal Bahan Bakar Minyak Malang sebanyak 62 orang, maka dapat diambil beberapa gambaran tentang karakteristik responden yang diteliti meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Adapun karakteristik responden tersebut sebagai berikut:

### 1. Gambaran Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner diperoleh gambaran responden menurut usia karyawan PT. Pertamina (Persero) Suplai dan Distribusi Region V Terminal Bahan Bakar Minyak Malang, berikut hasil penyebaran kuesioner.

**Tabel 8 Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1.	20-24	3	4,84
2.	>24-29	21	33,87
3.	>29-34	18	29,03
4.	>34-39	5	8,06
5.	>39-44	3	4,84
6.	>44-49	3	4,84
7.	>49-54	9	14,52
	Jumlah	62	100

Sumber : Data primer diolah, 2013

Berdasarkan tabel 8 di atas, dapat diketahui dari 62 responden terdapat 3 responden berusia 20 sampai dengan 24 tahun atau 4,84%, 21 responden berusia lebih dari 24 sampai 29 tahun atau 33,87%, 18 responden berusia lebih dari 29 sampai 34 tahun atau 29,03%, 5 responden berusia lebih dari 34 sampai 39 tahun atau 8,06%, 3 responden berusia lebih dari 39 sampai 44 tahun atau 4,84%, 3 responden berusia lebih dari 44 sampai 49 tahun atau 4,84%, 9 responden berusia lebih dari 49 sampai 54 tahun atau 14,52%. Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Pertamina (Persero) Suplai dan Distribusi Region V Terminal Bahan Bakar Minyak Malang adalah berusia lebih dari 24 sampai dengan 29 tahun dan lebih dari 29 sampai dengan 34 tahun.

## 2. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran responden yang merupakan karyawan PT. Pertamina (Persero) Suplai dan Distribusi Region V Terminal Bahan Bakar Minyak Malang berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 9 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-laki	56	90,32
2.	Perempuan	6	9,68
	Jumlah	62	100

Sumber : Data primer diolah, 2013

Berdasarkan data pada tabel 9 dapat diketahui dengan rinci mengenai jenis kelamin yang diambil pada sampel yang berjumlah 62 responden. Dari data di atas, dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini yang berjenis kelamin

laki-laki terdapat 56 responden atau 90,32% dan yang berjenis kelamin perempuan terdapat 6 responden atau 9,68%. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Pertamina (Persero) Suplai dan Distribusi Region V Terminal Bahan Bakar Minyak Malang adalah berjenis kelamin laki-laki.

### 3. Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan yang dimaksud disini adalah pendidikan terakhir sebelum menjadi karyawan PT. Pertamina (Persero) Suplai dan Distribusi Region V Terminal Bahan Bakar Minyak Malang.

Berdasar hasil penyebaran kuesioner diketahui gambaran responden berdasarkan tingkat pendidikan adalah sebagai berikut :

**Tabel 10 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMP	8	12,90
2	SMA	39	62,90
3	D3	2	3,23
4	S1	13	20,97
Jumlah		62	100

Sumber: Data primer diolah, 2013

Berdasarkan tabel 10 dapat digambarkan bahwa dari total 62 responden sebanyak 8 responden atau 12,90% berpendidikan SMP, 39 responden atau 62,90% berpendidikan SMA, 2 responden atau 3,23% berpendidikan D3, 13 responden atau 20,97% berpendidikan S1. Jadi dapat simpulkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Pertamina (Persero) Suplai dan Distribusi Region V Terminal

Bahan Bakar Minyak Malang yang menjadi responden dalam penelitian ini berpendidikan SMA.

#### 4. Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner diperoleh gambaran responden menurut masa kerja karyawan PT. Pertamina (Persero) Suplai dan Distribusi Region V Terminal Bahan Bakar Minyak Malang, dapat diketahui gambaran responden berdasarkan masa kerja adalah sebagai berikut.

**Tabel 11 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1.	1 – 5	12	19,35
2.	>5 – 10	19	30,65
3.	>10 – 15	11	17,74
4.	>15 – 20	6	9,67
5.	>20 – 25	5	8,06
6.	> 25	9	14,52
	Jumlah	62	100

Sumber : Data primer diolah, 2013

Berdasarkan tabel 11 dapat digambarkan bahwa dari total 62 responden sebanyak 12 responden atau 19,35% masa kerjanya antara 1 sampai 5 tahun, 19 responden atau 30,65% masa kerjanya lebih dari 5 sampai 10 tahun, 11 responden atau 17,74% masa kerjanya lebih dari 10 sampai 15 tahun, 6 responden atau 9,67% masa kerjanya lebih dari 15 sampai 20 tahun, 5 responden atau 8,06% masa kerjanya lebih dari 20 sampai 25 tahun, 9 responden atau 14,52% masa kerjanya lebih dari 25 tahun. Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Pertamina (Persero) Suplai dan Distribusi Region V Terminal



Bahan Bakar Minyak Malang yang menjadi responden dalam penelitian ini masa kerjanya lebih dari 5 sampai 10 tahun.

### **C. Analisis Data**

#### **1. Analisis Statistik Deskriptif**

Pada masing-masing item variabel keselamatan kerja ( $X_1$ ), variabel kesehatan kerja ( $X_2$ ), variabel motivasi kerja ( $Y_1$ ), dan variabel kinerja karyawan ( $Y_2$ ) yang secara keseluruhan jawaban responden didapatkan melalui kuesioner, baik dalam frekuensi jumlah, angka presentase, rata-rata mean per item dan per variabel. Agar variabel dapat terdeskriptifkan maka hasil rata-rata skor di kelompokkan berdasarkan rentang sebagai berikut :

- a. Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
- b. Jawaban Setuju (S) diberi skor 4
- c. Jawaban Ragu-Ragu (RR) diberi skor 3
- d. Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- e. Jawaban Sangat Tidak Setuju diberi skor 1

Sehingga hasil rata-rata item tersebut diklasifikasikan dengan rentang skala sebagai yaitu, skor terendah adalah 1, skor tertinggi adalah 5, dan jumlah kelas sama adalah 5.

Menurut Supranto (2000:64) tabel penskoran *skala likert*, dapat ditentukan besarnya kelas (panjang interval dengan rumus):

$$C = \frac{X_n - X_1}{K}$$

Keterangan :

C = Perkiraan besarnya (*Class width, class size, class length*),

K = Banyaknya kelas

$X_n$  = Nilai observasi terbesar

$X_1$  = Nilai observasi terkecil

$$C = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan rentang skor maka dapat ditentukan interval masing – masing kelas adalah sebagai berikut :

- 1,00 – 1,80 = Sangat rendah

- > 1,80 – 2,60 = Rendah

- > 2,60 – 3,40 = Cukup

- > 3,40 – 4,20 = Tinggi/baik

- > 4,20 – 5,00 = Sangat tinggi/baik

Berdasarkan kuesioner yang telah diberikan kepada responden, maka dapat diketahui presentase distribusi frekuensi untuk masing-masing item dari setiap variabel penelitian sebagai berikut :

#### a. Distribusi Frekuensi Variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ )

Terdapat 5 pernyataan yang diajukan kepada responden mengenai variabel keselamatan kerja ( $X_1$ ). Dari 5 pernyataan tersebut diperoleh jawaban seperti yang nampak pada tabel 12.

**Tabel 12 Distribusi Frekuensi Variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ )**

No.	Item	Jawaban Responden										Total		Rata-rata
		Skor 5 (SS)		Skor 4 (S)		Skor 3 (RR)		Skor 2 (TS)		Skor 1 (STS)		F	%	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1.	$X_{1,1}$	21	33,9	35	56,5	6	9,7	0	0,0	0	0,0	62	100	4,24
2.	$X_{1,2}$	14	22,6	34	54,8	14	22,6	0	0,0	0	0,0	62	100	4,00
3.	$X_{1,3}$	10	16,1	40	64,5	12	19,4	0	0,0	0	0,0	62	100	3,97
4.	$X_{1,4}$	16	25,8	38	61,3	8	12,9	0	0,0	0	0,0	62	100	4,13
5.	$X_{1,5}$	18	29,0	35	56,5	9	14,5	0	0,0	0	0,0	62	100	4,15
Rata-rata (Mean)													4,10	

Sumber: Data Primer diolah, 2013

Keterangan:

$X_{1,1}$ = Penyusunan mesin-mesin beserta kelengkapannya.

$X_{1,2}$ = Sistem penerangan lampu di tempat kerja.

$X_{1,3}$ = Kondisi peralatan kerja di tempat kerja.

$X_{1,4}$ = Alat pelindung diri untuk menghindari resiko kecelakaan kerja.

$X_{1,5}$ = Prosedur kerja berdasarkan standar operasional perusahaan.

Data pada tabel 12 di atas dapat dijelaskan bahwa distribusi frekuensi item-item variabel keselamatan kerja ( $X_1$ ) sebagai berikut:

1. Pada item penyusunan mesin-mesin beserta kelengkapannya  $X_{1,1}$ , sebanyak 21 responden (33,9%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 35 responden (56,5%) menyatakan setuju, sebanyak 6 responden (9,7%) menyatakan ragu-ragu, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan tidak setuju, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan dari hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item  $X_{1,1}$  adalah sebesar 4,24 masuk pada kategori sangat baik.
2. Pada item sistem penerangan lampu di tempat kerja  $X_{1,2}$ , sebanyak 14 responden (22,6%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 34 responden (54,8%) menyatakan setuju, sebanyak 14 responden (22,6%) menyatakan ragu-ragu,

tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan tidak setuju, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan dari hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item  $X_{1.2}$  adalah sebesar 4,00 masuk pada kategori baik.

3. Pada kondisi peralatan kerja di tempat kerja  $X_{1.3}$ , sebanyak 10 responden (16,1%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 40 responden (64,5%) menyatakan setuju, sebanyak 12 responden (19,4%) menyatakan ragu-ragu, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan tidak setuju, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan dari hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item  $X_{1.3}$  adalah sebesar 3,97 masuk pada kategori baik.

4. Pada item alat pelindung diri untuk menghindari resiko kecelakaan kerja  $X_{1.4}$ , sebanyak 16 responden (25,8%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 38 responden (61,3%) menyatakan setuju, sebanyak 8 responden (12,9%) menyatakan ragu-ragu, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan tidak setuju, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan dari hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item  $X_{1.4}$  adalah sebesar 4,13 masuk pada kategori baik.

5. Pada item prosedur kerja berdasarkan standar operasional perusahaan  $X_{1.5}$ , sebanyak 18 responden (29,0%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 35 responden (56,5%) menyatakan setuju, sebanyak 9 responden (14,5%) menyatakan ragu-ragu, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan tidak

setuju, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju.

Berdasarkan dari hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item  $X_{1,5}$  adalah sebesar 4,15 masuk pada kategori baik.

Dari kelima item tersebut skor rata-rata variabel keselamatan kerja ( $X_1$ ) yaitu sebesar 4,10 terletak pada interval 3,41-4,20 masuk pada kategori baik.

Dapat disimpulkan bahwa responden meyakini bahwa penyusunan mesin-mesin beserta kelengkapannya, sistem penerangan lampu di tempat kerja, kondisi peralatan kerja di tempat kerja, alat pelindung diri untuk menghindari resiko kecelakaan kerja, dan prosedur kerja berdasarkan standar operasional perusahaan dapat menunjang keselamatan kerja karyawan dengan baik. Sehingga perusahaan harus terus berupaya untuk meningkatkan keselamatan kerja karyawannya untuk menjadi sangat baik.

#### b. Distribusi Frekuensi Variabel Kesehatan Kerja ( $X_2$ )

Terdapat 7 pernyataan yang diajukan kepada responden mengenai variabel kesehatan kerja ( $X_2$ ). Dari 7 pernyataan tersebut diperoleh jawaban seperti yang nampak pada tabel 13.

**Tabel 13 Distribusi Frekuensi Variabel Kesehatan Kerja ( $X_2$ )**

No.	Item	Jawaban Responden										Total	Rata-rata	
		Skor 5 (SS)		Skor 4 (S)		Skor 3 (RR)		Skor 2 (TS)		Skor 1 (STS)				
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1.	$X_{2,1}$	30	48,4	30	48,4	2	3,2	0	0,0	0	0,0	62	100	4,45
2.	$X_{2,2}$	35	56,5	26	41,9	1	1,6	0	0,0	0	0,0	62	100	4,55
3.	$X_{2,3}$	35	56,5	25	40,3	2	3,2	0	0,0	0	0,0	62	100	4,53
4.	$X_{2,4}$	39	62,9	21	33,9	2	3,2	0	0,0	0	0,0	62	100	4,60
5.	$X_{2,5}$	22	35,5	30	48,4	10	16,1	0	0,0	0	0,0	62	100	4,19
6.	$X_{2,6}$	37	59,7	24	38,7	1	1,6	0	0,0	0	0,0	62	100	4,58

Lanjutan. Tabel 13

No.	Item	Jawaban Responden										Total	Rata-rata	
		Skor 5 (SS)		Skor 4 (S)		Skor 3 (RR)		Skor 2 (TS)		Skor 1 (STS)				
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
7.	X <sub>2.7</sub>	32	51,6	26	41,9	2	3,2	2	3,2	0	0,0	62	100	4,42
Rata-rata (Mean)													4,47	

Sumber: Data Primer diolah, 2013

**Keterangan:**

X<sub>2.1</sub>= Suhu udara di tempat kerja

X<sub>2.2</sub>= Ventilasi udara di tempat kerja

X<sub>2.3</sub>= Tingkat kebisingan di tempat kerja

X<sub>2.4</sub>= Sikap badan saat melakukan pekerjaan

X<sub>2.5</sub>= Cara kerja dalam melakukan pekerjaan

X<sub>2.6</sub>= Uap gas di lingkungan tempat kerja

X<sub>2.7</sub>=Asap di lingkungan tempat kerja

Data pada tabel 13 di atas dapat dijelaskan bahwa distribusi frekuensi item-item variabel kesehatan kerja (X<sub>2</sub>) sebagai berikut:

1. Pada item suhu udara di tempat kerja X<sub>2.1</sub>, sebanyak 30 responden (48,4%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 30 responden (48,4%) menyatakan setuju, sebanyak 2 responden (3,2%) menyatakan ragu-ragu, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan tidak setuju, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan dari hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item X<sub>2.1</sub> adalah sebesar 4,45 masuk pada kategori sangat baik.
2. Pada item ventilasi udara di tempat kerja X<sub>2.2</sub> sebanyak 35 responden (56,5%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 26 responden (41,9%) menyatakan setuju, sebanyak 1 responden (1,6%) menyatakan ragu-ragu, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan tidak setuju, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan dari hasil yang ada maka

dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item  $X_{2.2}$  adalah sebesar 4,55 masuk pada kategori sangat baik.

3. Pada item tingkat kebisingan di tempat kerja  $X_{2.3}$ , sebanyak 35 responden (56,5%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 25 responden (40,3%) menyatakan setuju, sebanyak 2 responden (3,2%) menyatakan ragu-ragu, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan tidak setuju, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan dari hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item  $X_{2.3}$  adalah sebesar 4,53 masuk pada kategori sangat baik.

4. Pada item sikap badan saat melakukan pekerjaan  $X_{2.4}$ , sebanyak 39 responden (62,9%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 21 responden (33,9%) menyatakan setuju, sebanyak 2 responden (3,2%) menyatakan ragu-ragu, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan tidak setuju, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan dari hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item  $X_{2.4}$  adalah sebesar 4,60 masuk pada kategori sangat baik.

5. Pada item cara kerja dalam melakukan pekerjaan  $X_{2.5}$ , sebanyak 22 responden (35,5%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 30 responden (48,4%) menyatakan setuju, sebanyak 10 responden (16,1%) menyatakan ragu-ragu, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan tidak setuju, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan dari hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item  $X_{2.5}$  adalah sebesar 4,19 masuk pada kategori baik.

6. Pada item uap gas di lingkungan tempat kerja  $X_{2,6}$ , sebanyak 37 responden (59,7%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 24 responden (38,7%) menyatakan setuju, sebanyak 1 responden (1,6%) menyatakan ragu-ragu, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan tidak setuju, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan dari hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item  $X_{2,6}$  adalah sebesar 4,58 masuk pada kategori sangat baik.

7. Pada item asap di lingkungan tempat kerja  $X_{2,7}$ , sebanyak 32 responden (51,6%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 26 responden (41,9%) menyatakan setuju, sebanyak 2 responden (3,2%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 2 responden (3,2%) menyatakan tidak setuju, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan dari hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item  $X_{2,7}$  adalah sebesar 4,42 masuk pada kategori sangat tinggi.

Dari ketujuh item tersebut skor rata-rata variabel kesehatan kerja ( $X_2$ ) yaitu sebesar 4,47 terletak pada interval 4,21-5,00 masuk pada kategori sangat baik. Dapat disimpulkan bahwa responden meyakini bahwa suhu udara di tempat kerja, ventilasi udara di tempat kerja, tingkat kebisingan di tempat kerja, sikap badan saat melakukan pekerjaan, cara kerja dalam melakukan pekerjaan, uap gas di lingkungan tempat kerja, dan asap di lingkungan tempat kerja, kesemuanya dapat menunjang kesehatan kerja dengan sangat baik. Sehingga perusahaan harus mempertahankan serta berupaya untuk meningkatkan kesehatan kerja karyawan menjadi sangat baik lagi.



### c. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja ( $Y_1$ )

Terdapat 6 pernyataan yang diajukan kepada responden mengenai variabel motivasi kerja ( $Y_2$ ). Dari 6 pernyataan tersebut diperoleh jawaban seperti yang nampak pada tabel 14.

**Tabel 14 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja ( $Y_1$ )**

No.	Item	Jawaban Responden										Total	Rata-rata	
		Skor 5 (SS)		Skor 4 (S)		Skor 3 (RR)		Skor 2 (TS)		Skor 1 (STS)				
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1.	$Y_{1,1}$	12	19,4	38	61,3	12	19,4	0	0,0	0	0,0	62	100	4,00
2.	$Y_{1,2}$	12	19,4	48	77,4	2	3,2	0	0,0	0	0,0	62	100	4,16
3.	$Y_{1,3}$	19	30,6	40	64,5	3	4,8	0	0,0	0	0,0	62	100	4,26
4.	$Y_{1,4}$	20	32,3	38	61,3	4	6,5	0	0,0	0	0,0	62	100	4,26
5.	$Y_{1,5}$	23	37,1	38	61,3	1	1,6	0	0,0	0	0,0	62	100	4,35
6.	$Y_{1,6}$	20	32,3	38	61,3	4	6,5	0	0,0	0	0,0	62	100	4,26
Rata-rata (Mean)													4,22	

Sumber: Data Primer diolah, 2013

Keterangan:

$Y_{1,1}$ = Kelayakan gaji yang diterima

$Y_{1,2}$ = Kesesuaian gaji dengan tugas yang dibebankan

$Y_{1,3}$ = Dukungan dari rekan kerja

$Y_{1,4}$ =Keterbukaan komunikasi dengan atasan

$Y_{1,5}$ =Pujian dari atasan atas prestasi kerja

$Y_{1,6}$ = Kesempatan untuk mengembangkan potensi diri

Data pada tabel 14 di atas dapat dijelaskan bahwa distribusi frekuensi item-item variabel motivasi kerja ( $Y_1$ ) sebagai berikut:

1. Pada item kelayakan gaji yang diterima  $Y_{1,1}$ , sebanyak 12 responden (19,4%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 38 responden (61,3%) menyatakan setuju, sebanyak 12 responden (19,4%) menyatakan ragu-ragu, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan tidak setuju, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan dari hasil yang

ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item  $Y_{1.1}$  adalah sebesar 4,00 masuk pada kategori tinggi.

2. Pada item kesesuaian gaji dengan tugas yang diberikan  $Y_{1.2}$ , sebanyak 12 responden (19,4%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 48 responden (77,4%) menyatakan setuju, sebanyak 2 responden (3,2%) menyatakan ragu-ragu, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan tidak setuju, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan dari hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item  $Y_{1.2}$  adalah sebesar 4,16 masuk pada kategori tinggi.

3. Pada item dukungan dari rekan kerja  $Y_{1.3}$ , sebanyak 19 responden (30,6%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 40 responden (64,5%) menyatakan setuju, sebanyak 3 responden (4,8%) menyatakan ragu-ragu, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan tidak setuju, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan dari hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item  $Y_{1.3}$  adalah sebesar 4,26 masuk pada kategori sangat tinggi.

4. Pada item keterbukaan komunikasi dengan atasan  $Y_{1.4}$ , sebanyak 20 responden (32,3%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 38 responden (61,3%) menyatakan setuju, sebanyak 4 responden (6,5%) menyatakan ragu-ragu, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan tidak setuju, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan dari hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item  $Y_{1.4}$  adalah sebesar 4,26 masuk pada kategori sangat tinggi.

5. Pada item pujian dari atasan atas prestasi kerja  $Y_{1,5}$ , sebanyak 23 responden (37,1%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 38 responden (61,3%) menyatakan setuju, sebanyak 1 responden (1,6%) menyatakan ragu-ragu, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan tidak setuju, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan dari hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item  $Y_{1,5}$  adalah sebesar 4,35 masuk pada kategori sangat tinggi.

6. Pada item kesempatan untuk mengembangkan potensi diri  $Y_{1,6}$ , sebanyak 20 responden (32,3%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 38 responden (61,3%) menyatakan setuju, sebanyak 4 responden (6,5%) menyatakan ragu-ragu, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan tidak setuju, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan dari hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item  $Y_{1,6}$  adalah sebesar 4,26 masuk pada kategori sangat tinggi.

Dari keenam item tersebut skor rata-rata variabel motivasi kerja ( $Y_1$ ) yaitu sebesar 4,22 terletak pada interval 4,21-5,00 masuk pada kategori sangat tinggi. Dapat disimpulkan bahwa responden meyakini bahwakelayakan gaji yang diterima, kesesuaian gaji dengan tugas yang dibebankan, dukungan dari rekan kerja, keterbukaan komunikasi dengan atasan, pujian dari atasan atas prestasi kerja dan kesempatan untuk mengembangkan potensi diri dapat menunjang motivasi kerja dengan baik. Sehingga perusahaan harus mempertahankan serta berupaya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan menjadi sangat baik lagi.

#### d. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan ( $Y_2$ )

Terdapat 6 pernyataan yang diajukan kepada responden mengenai variabel kinerja karyawan ( $Y_2$ ). Dari 6 pernyataan tersebut diperoleh jawaban seperti yang nampak pada tabel 15.

**Tabel 15** Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan ( $Y_2$ )

No.	Item	Jawaban Responden										Total	Rata-rata	
		Skor 5 (SS)		Skor 4 (S)		Skor 3 (RR)		Skor 2 (TS)		Skor 1 (STS)				
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1.	$Y_{2,1}$	21	33,9	31	50,0	10	16,1	0	0,0	0	0,0	62	100	4,18
2.	$Y_{2,2}$	28	45,2	30	48,4	4	6,5	0	0,0	0	0,0	62	100	4,39
3.	$Y_{2,3}$	28	45,2	28	45,2	6	9,7	0	0,0	0	0,0	62	100	4,35
4.	$Y_{2,4}$	22	35,5	29	46,8	11	17,7	0	0,0	0	0,0	62	100	4,18
5.	$Y_{2,5}$	25	40,3	29	46,8	8	12,9	0	0,0	0	0,0	62	100	4,27
6.	$Y_{2,6}$	19	30,6	35	56,5	8	12,9	0	0,0	0	0,0	62	100	4,18
Rata-rata (Mean)													4,26	

Sumber: Data Primer diolah, 2013

Keterangan:

$Y_{2,1}$ =Menghasilkan kualitas kerjasesuai dengan standaryang ditetapkan perusahaan

$Y_{2,2}$ =Menghasilkan kuantitas kerja sesuai dengan standaryang ditetapkan perusahaan

$Y_{2,3}$ =Menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditetapkan perusahaan

$Y_{2,4}$ =Melaksanakan fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan

$Y_{2,5}$ =Memperhatikan efisiensi biaya dan sumber daya dalam melaksanakan pekerjaan

$Y_{2,6}$ =Mampu untuk bekerjasama dengan karyawan lain dalam melaksanakan pekerjaan

Data pada tabel 15 di atas dapat dijelaskan bahwa distribusi frekuensi item-item variabel kinerja karyawan ( $Y_2$ ) sebagai berikut:

1. Pada item menghasilkan kualitas kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan  $Y_{2,1}$ , sebanyak 21 responden (33,9%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 31 responden (50,0%) menyatakan setuju, sebanyak 10 responden (16,1%) menyatakan ragu-ragu, tidak ada satupun responden (0,0%)

menyatakan tidak setuju, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan dari hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item Y<sub>2.1</sub> adalah sebesar 4,18 masuk pada kategori tinggi.

2. Pada item menghasilkan kuantitas kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan Y<sub>2.2</sub>, sebanyak 28 responden (45,2%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 30 responden (48,4%) menyatakan setuju, sebanyak 4 responden (6,5%) menyatakan ragu-ragu, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan tidak setuju, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan dari hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item Y<sub>2.2</sub> adalah sebesar 4,39 masuk pada kategori sangat tinggi.

3. Pada item menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditetapkan perusahaan Y<sub>2.3</sub>, sebanyak 28 responden (45,2%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 28 responden (45,2%) menyatakan setuju, sebanyak 6 responden (9,7%) menyatakan ragu-ragu, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan tidak setuju, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan dari hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item Y<sub>2.3</sub> adalah sebesar 4,35 yang masuk pada kategori sangat tinggi.

4. Pada item melaksanakan fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan Y<sub>2.4</sub>, sebanyak 22 responden (35,5%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 29 responden (46,8%) menyatakan setuju, sebanyak 11 responden (17,7%)

menyatakan ragu-ragu, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan tidak setuju, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju.

Berdasarkan dari hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item  $Y_{2.4}$  adalah sebesar 4,18 masuk pada kategori tinggi.

5. Pada item memperhatikan efisiensi biaya dan sumber daya dalam melaksanakan pekerjaan  $Y_{2.5}$ , sebanyak 25 responden (40,3%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 29 responden (46,8%) menyatakan setuju, sebanyak 8 responden (12,9%) menyatakan ragu-ragu, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan tidak setuju, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan dari hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item  $Y_{2.5}$  adalah sebesar 4,27 masuk pada kategori sangat tinggi.

6. Pada item mampu untuk bekerjasama dengan karyawan lain dalam melaksanakan pekerjaan  $Y_{2.6}$ , sebanyak 19 responden (30,6%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 35 responden (56,5%) menyatakan setuju, sebanyak 8 responden (12,9%) menyatakan ragu-ragu, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan tidak setuju, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan dari hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item  $Y_{2.6}$  adalah sebesar 4,18 masuk pada kategori tinggi.

Dari keenam item tersebut skor rata-rata variabel kinerja karyawan ( $Y_2$ ) yaitu sebesar 4,26 terletak pada interval 4,21-5,00 masuk pada kategori

sangat tinggi. Dapat disimpulkan bahwa responden meyakini bahwa menghasilkan kualitas kerjasesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan, menghasilkan kuantitas kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan, menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditetapkan perusahaan, melaksanakan fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan, memperhatikan efisiensi biaya dan sumber daya dalam melaksanakan pekerjaan dan mampu untuk bekerjasama dengan karyawan lain dalam melaksanakan pekerjaan dapat menunjang kinerja karyawan dengan baik. Sehingga perusahaan harus mempertahankan serta berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi sangat baik lagi.

## 2. Analisis Statistik Inferensial

### a. Hasil Perhitungan Analisis Jalur (*Path*)

Analisis jalur (*path*) merupakan pengembangan dari analisis regresi. Analisis jalur (*path*) digunakan untuk menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat/kausal. Hasil perhitungan analisis jalur dapat diketahui sebagai berikut :

#### 1) Analisis Jalur Pengaruh Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Motivasi Kerja ( $Y_1$ )

Hasil perhitungan analisis jalur (*path*) pengaruh keselamatan kerja ( $X_1$ ) dan kesehatan kerja ( $X_2$ ) terhadap motivasi kerja ( $Y_1$ ) disajikan pada tabel 16 berikut :

**Tabel 16 Hasil Analisis Jalur Pengaruh Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Motivasi Kerja ( $Y_1$ )**

Variabel	Standardized Coefficients Beta	$t_{hitung}$	Sig t	Keterangan
$X_1$	0,436	4,797	0,000	Signifikan
$X_2$	0,547	6,019	0,000	Signifikan
Variabel terikat	=	$Y_1$		
R	=	0,716		
R Square	=	0,513		
Adjusted R Square	=	0,497		

Sumber: Data Primer diolah, 2013

**2) Analisis Jalur Pengaruh Keselamatan Kerja ( $X_1$ ), Kesehatan Kerja ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $Y_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y_2$ )**

Hasil perhitungan analisis jalur (*path*) pengaruh keselamatan kerja ( $X_1$ ), kesehatan kerja ( $X_2$ ), dan motivasi kerja ( $Y_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ) disajikan pada tabel 17 berikut :

**Tabel 17 Hasil Analisis Jalur Pengaruh Keselamatan Kerja ( $X_1$ ), Kesehatan Kerja ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $Y_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y_2$ )**

Variabel	Standardized Coefficients Beta	$t_{hitung}$	Sig t	Keterangan
$X_1$	0,299	2,830	0,006	Signifikan
$X_2$	0,257	2,259	0,028	Signifikan
$Y_1$	0,390	3,043	0,004	Signifikan
Variabel terikat	=	$Y_2$		
R	=	0,732		
R Square	=	0,536		
Adjusted R Square	=	0,512		

Sumber: Data Primer diolah, 2013



### 3) Pengaruh Secara Langsung dan Tidak Langsung

#### a) Pengaruh Secara Langsung

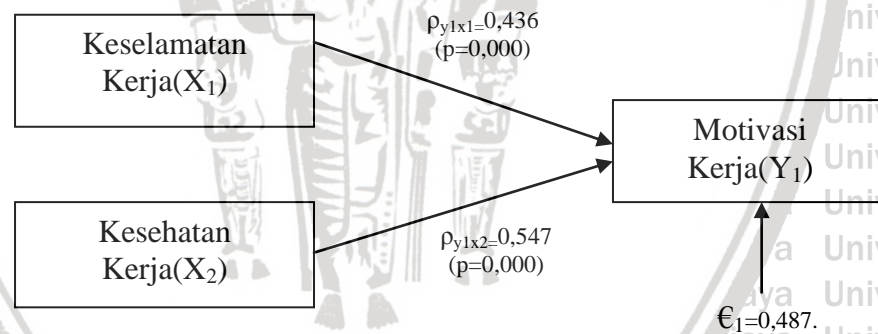
Berdasarkan pada tabel 16 hasil perhitungan analisis jalur (*path*) pengaruh keselamatan kerja ( $X_1$ ) dan kesehatan kerja ( $X_2$ ) terhadap motivasi kerja ( $Y_1$ ) maka akan didapat koefisien persamaan pertama sebagai berikut :

$$Y_1 = 0,436 X_1 + 0,547 X_2 + \epsilon_1$$

$\epsilon_1$  merupakan variabel residu atau variabel yang mempengaruhi  $Y_1$  namun tidak dibahas dalam penelitian ini. Nilai  $\epsilon_1$  dapat dihitung dengan rumus:

$$1 - r^2. \text{ Jika } r^2 \text{ adalah } 0,513, \text{ maka } \epsilon_1 = 1 - 0,513 = 0,487.$$

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat digambarkan model jalur sebagai berikut :



**Gambar 6 Model Analisis Jalur Persamaan Pertama ( $X_1, X_2$  terhadap  $Y_1$ )**

Keterangan :

$p$  = Koefisien Jalur

$p$  = Probabilitas

$\epsilon_1$  = Variabel Residu

Berdasarkan model analisis jalur persamaan pertama ( $X_1, X_2$  terhadap  $Y_1$ ), maka dapat diketahui terdapat pengaruh secara langsung antara variabel

keselamatan kerja ( $X_1$ ) terhadap motivasi kerja ( $Y_1$ ) sebesar 0,436, dan pengaruh secara langsung antara variabel kesehatan kerja ( $X_2$ ) terhadap motivasi kerja ( $Y_1$ ) sebesar 0,547.

Berdasarkan pada tabel 17 hasil perhitungan analisis jalur (*path*) pengaruh keselamatan kerja ( $X_1$ ), kesehatan kerja ( $X_2$ ), dan motivasi kerja ( $Y_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ) maka akan didapat koefisien persamaan kedua sebagai berikut :

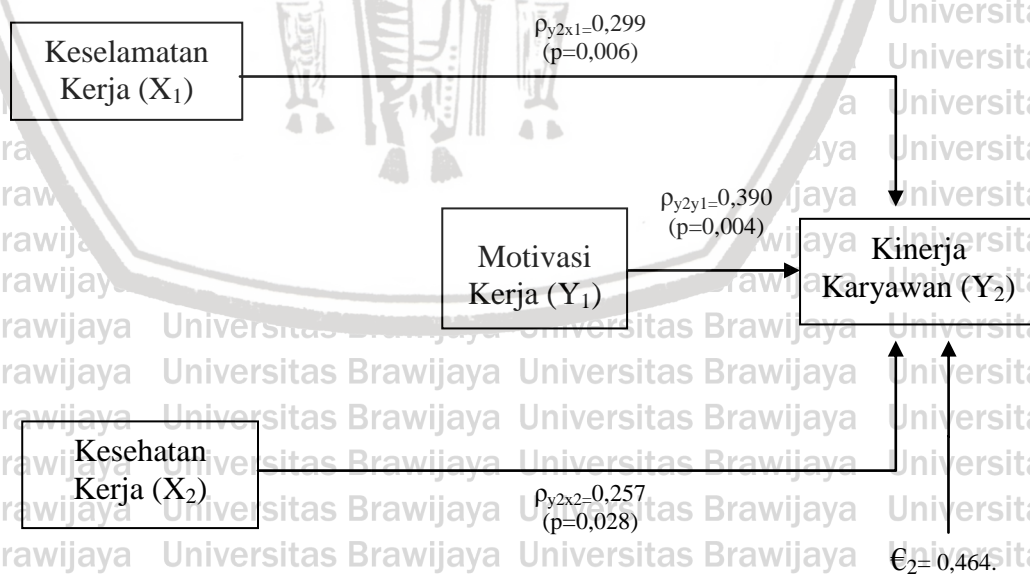
$$Y_2 = 0,299 X_1 + 0,257 X_2 + 0,390 Y_1 + \epsilon_2$$

$\epsilon_2$  merupakan variabel residu atau variabel yang mempengaruhi  $Y_2$

namun tidak dibahas dalam penelitian ini. Nilai  $\epsilon_2$  dapat dihitung dengan rumus :

$$1 - r^2 . \text{ Jika } r^2 \text{ adalah } 0,536, \text{ maka } \epsilon_2 = 1 - 0,536 = 0,464.$$

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat digambarkan model jalur sebagai berikut :



**Gambar 7 Model Analisis Jalur Persamaan Kedua ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $Y_1$  terhadap  $Y_2$ )**

Keterangan :

$\rho$  = Koefisien Jalur

$p$  = Probabilitas

$\epsilon_2$  = Variabel Residu

Berdasarkan model analisis jalur persamaan kedua ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $Y_1$  terhadap  $Y_2$ ), maka dapat diketahui terdapat pengaruh secara langsung antara variabel keselamatan kerja ( $X_1$ ) terhadap motivasi kerja ( $Y_2$ ) sebesar 0,299, pengaruh secara langsung antara variabel kesehatan kerja ( $X_2$ ) terhadap motivasi kerja ( $Y_2$ ) sebesar 0,257, dan pengaruh secara langsung antara variabel motivasi kerja ( $Y_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ) sebesar 0,390.

#### b) Pengaruh Secara Tidak Langsung

Selain pengaruh langsung terhadap variabel bebas ke variabel terikat, dari hasil perhitungan analisis jalur (*path*) juga terdapat pengaruh tidak langsung antara masing-masing variabel yaitu variabel keselamatan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ) melalui motivasi kerja ( $Y_1$ ) dan juga pengaruh tidak langsung kesehatan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ) melalui motivasi kerja ( $Y_1$ ). Menghitung pengaruh tidak langsung dengan rumus sebagai berikut :

$$\rho_{x_1y_2} = \rho_{x_1y_1} \cdot \rho_{y_1y_2}$$

$$\rho_{x_2y_2} = \rho_{x_2y_1} \cdot \rho_{y_1y_2}$$

Keterangan :

$\rho_{x_1y_1}$  = Koefisien Jalur  $X_1$  ke  $Y_1$

$\rho_{x_2y_1}$  = Koefisien Jalur  $X_2$  ke  $Y_1$

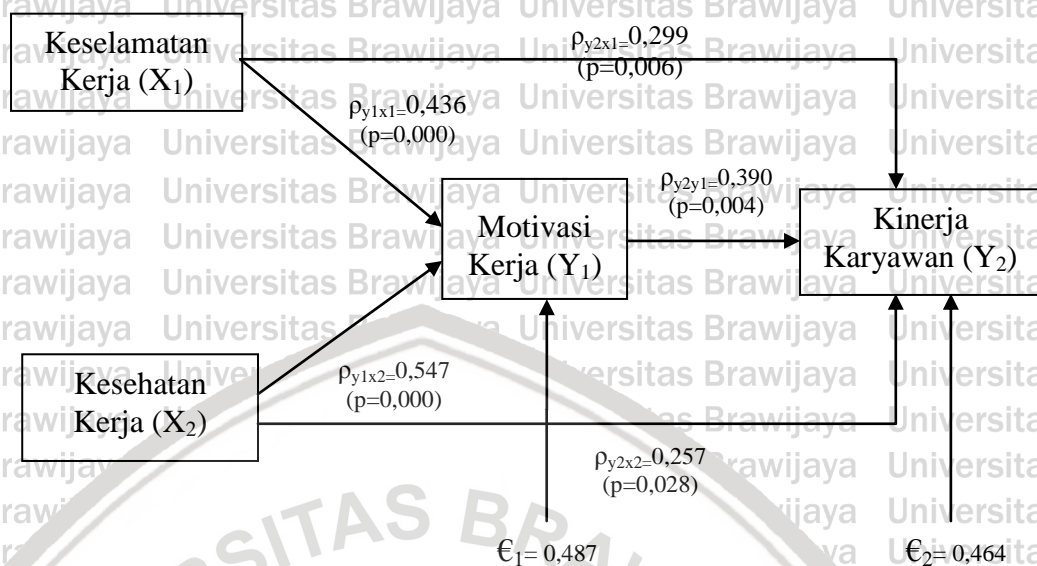
$\rho_{y_1y_2}$  = Koefisien Jalur  $Y_1$  ke  $Y_2$

Maka dari rumus tersebut diatas dapat diketahui pengaruh tidak langsungnya. Besarnya pengaruh tidak langsungnya keselamatan kerja ( $X_1$ )

terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ) yaitu sebesar  $(0,436).(0,390) = 0,170$ . Besarnya pengaruh tidak langsung kesehatan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ) yaitu sebesar  $(0,547).(0,390) = 0,213$ . Dari hasil perhitungan pengaruh tidak langsung dapat disimpulkan bahwa lebih besar pengaruh tidak langsung antara kesehatan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ) yaitu sebesar 0,213 daripada pengaruh tidak langsung antara keselamatan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ) yaitu hanya sebesar 0,170.

Dilihat dari perhitungan pengaruh tidak langsung maka dapat dibandingkan lebih dominan pengaruh tidak langsung atau pengaruh secara langsung variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari perhitungan tersebut untuk variabel keselamatan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ) besarnya pengaruh langsungnya 0,299 dan pengaruh tidak langsung yang melalui variabel motivasi kerja ( $Y_1$ ) sebesar 0,170 maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh secara langsung lebih tinggi dibandingkan dengan pengaruh tidak langsungnya. Dari perhitungan tersebut untuk variabel kesehatan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ) besarnya pengaruh langsungnya 0,257 dan pengaruh tidak langsung yang melalui variabel motivasi kerja ( $Y_1$ ) sebesar 0,213 maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh secara langsung lebih tinggi dibandingkan dengan pengaruh tidak langsungnya.

Jadi, model akhir dari analisis jalur (*path*) baik model analisis jalur persamaan pertama maupun model analisis jalur persamaan kedua adalah sebagai berikut:



**Gambar 8 Model Analisis Jalur Keseluruhan**

Keterangan :

- $\rho$  = Koefisien Jalur
- $p$  = Probabilitas
- $\epsilon_1, \epsilon_2$  = Variabel Residu

### c) Pengaruh Secara Total

Selain pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung terhadap variabel bebas ke variabel terikat, dari hasil perhitungan analisis jalur (*path*)

keseluruhan juga terdapat pengaruh secara total antara masing-masing variabel

yaitu :

- Pengaruh total variabel keselamatan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan

( $Y_2$ ) melalui motivasi kerja ( $Y_1$ )

$$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,436 + 0,390) = 0,826$$

- Pengaruh total variabel kesehatan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan

( $Y_2$ ) melalui motivasi kerja ( $Y_1$ )

$$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,547 + 0,390) = 0,937$$

Pengaruh total variabel keselamatan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ )

$$X_1 \rightarrow Y_2 = 0,299$$

Pengaruh total variabel kesehatan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ )

$$X_2 \rightarrow Y_2 = 0,257$$

Pengaruh total variabel motivasi kerja ( $Y_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ )

$$Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,390$$

#### b. Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Terdapat 5 hipotesis yang diuji dalam penelitian ini. Pengaruh variabel keselamatan kerja ( $X_1$ ) terhadap motivasi kerja ( $Y_1$ ), pengaruh variabel kesehatan kerja ( $X_2$ ) terhadap motivasi kerja ( $Y_1$ ). Kemudian pengaruh variabel keselamatan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ), pengaruh variabel kesehatan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ). Yang terakhir adalah pengaruh motivasi kerja ( $Y_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ). Adapun hasil analisis uji hipotesis tersebut adalah sebagai berikut :

##### 1) Pengaruh Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Motivasi kerja ( $Y_1$ )

Pengaruh variabel keselamatan kerja ( $X_1$ ) terhadap variabel motivasi kerja ( $Y_1$ ). Dari hasil perhitungan secara parsial variabel keselamatan kerja ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja ( $Y_1$ ) pada tingkat kesalahan 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ) apabila variabel lain diasumsikan

konstan. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien *path* sebesar 0,436

dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,797 dengan probabilitas sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ )

maka secara parsial variabel keselamatan kerja ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang

signifikan terhadap variabel terikat yaitu motivasi kerja ( $Y_1$ ).

### **2) Pengaruh Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Motivasi Kerja ( $Y_1$ )**

Pengaruh variabel kesehatan kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel motivasi

kerja ( $Y_1$ ). Dari hasil perhitungan secara parsial variabel kesehatan kerja ( $X_2$ )

mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja ( $Y_1$ )

pada tingkat kesalahan 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ) apabila variabel lain diasumsikan konstan.

Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien *path* sebesar 0,547 dengan

nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,019 dengan probabilitas sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ) maka

secara parsial variabel kesehatan kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan

terhadap variabel terikat yaitu motivasi kerja ( $Y_1$ ).

### **3) Pengaruh Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y_2$ )**

Pengaruh variabel keselamatan kerja ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja

karyawan ( $Y_2$ ), dari hasil perhitungan secara parsial variabel keselamatan kerja

( $X_1$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y_2$ )

pada tingkat kesalahan 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ) apabila variabel lain diasumsikan konstan.

Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien *path* sebesar 0,299 dengan

nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,830 dengan probabilitas sebesar 0,006 ( $0,006 < 0,05$ ) maka

secara parsial variabel keselamatan kerja ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang

signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan ( $Y_2$ ).

#### 4) Pengaruh Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y_2$ )

Pengaruh variabel kesehatan kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y_2$ ). Dari hasil perhitungan secara parsial variabel kesehatan kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y_2$ ) pada tingkat kesalahan 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ) apabila variabel lain diasumsikan konstan.

Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien *path* sebesar 0,257 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,259 dengan probabilitas sebesar 0,028 ( $0,028 < 0,05$ ) maka secara parsial variabel kesehatan kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan ( $Y_2$ ).

#### 5) Pengaruh Motivasi Kerja ( $Y_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y_2$ )

Berdasarkan tabel 17, dapat diketahui pengaruh variabel motivasi kerja ( $Y_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ). Dari hasil perhitungan secara parsial variabel motivasi kerja ( $Y_1$ ) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ) pada tingkat kesalahan 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ) apabila variabel lain diasumsikan konstan. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien *path* sebesar 0,390 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,043 dengan probabilitas sebesar 0,004 ( $0,004 < 0,05$ ) maka secara parsial variabel motivasi kerja ( $Y_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ).

### D. Pembahasan Hasil Penelitian

#### 1. Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur (*path*), variabel keselamatan kerja memiliki koefisien *path* sebesar



0,436, nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,797 dengan probabilitas sebesar 0,000, sehingga variabel keselamatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari  $\alpha$  (*alpha*) yang dipakai yaitu sebesar 0,05 sehingga  $0,000 < 0,05$ .

Penyusunan mesin-mesin beserta kelengkapannya dapat mempermudah dan memberikan keamanan bagi karyawan sehingga resiko terjadi kecelakaan kerja karena penyusunan mesin-mesin beserta kelengkapannya yang salah dapat dihindarkan. Sistem penerangan juga dapat meningkatkan kenyamanan dalam bekerja karena jika sistem penerangannya tidak baik, maka akan mengganggu karyawan dalam bekerja. Kondisi peralatan kerja yang sesuai standar perusahaan dapat menjamin keamanan dalam bekerja para karyawan. Pemakaian alat pelindung diri ini juga dapat meningkatkan keamanan dalam bekerja karena karyawan tidak perlu lagi khawatir keselamatannya. Prosedur kerja ditetapkan berdasarkan standar operasional perusahaan untuk dipatuhi dan dilaksanakan oleh karyawan untuk menghindari resiko kecelakaan kerja. Jika keselamatan kerja di tempat kerja karyawan dapat terjamin, maka karyawan akan merasa aman dan tenang pada saat karyawan bekerja, sehingga akan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Hasil analisis jalur (*path*) menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lindriawaty Swandy (2011) dimana secara parsial keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Selanjutnya hasil

ini juga diperkuat oleh pendapat Mangkunegara (2002:162), “selain bertujuan untuk menghindari kecelakaan kerja dalam proses produksi perusahaan, program keselamatan dan kesehatan kerja juga untuk meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan”, maka dapat dipastikan motivasi dari karyawan akan meningkat. Dalam teori hirarki kebutuhan Maslow bahwa pemberian keselamatan kerja akan mempengaruhi kinerja apabila motivasi yang berupa pemenuhan kebutuhan-kebutuhan karyawan tersebut terpenuhi seperti kebutuhan fisiologis, rasa aman, kepemilikan sosial, penghargaan diri dan kebutuhan aktualisasi diri. Dari hirarki kebutuhan Maslow yang paling relevan dalam penelitian ini adalah kebutuhan rasa aman.

Hal ini tentunya perlu diperhatikan oleh PT. Pertamina (Persero) Suplai dan Distribusi Region V Terminal Bahan Bakar Minyak Malang, karena implementasi dari keselamatan kerja ini berkaitan langsung dengan motivasi kerja dari seorang karyawan. Dengan lebih memperhatikan masalah keselamatan kerja, maka karyawan akan merasa aman dalam melakukan setiap aktifitas di tempat kerja dan juga resiko kecelakaan dapat diminimalisir sekecil mungkin, sehingga motivasi kerja dari setiap karyawan akan meningkat.

## **2. Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja**

Berdasarkan hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur (*path*), variabel Kesehatan kerja memiliki koefisien *path* yang menunjukkan nilai sebesar 0,547, nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,019 dengan probabilitas sebesar 0,000, sehingga variabel bebas kesehatan kerja memiliki pengaruh yang signifikansi terhadap motivasi kerja, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi

yang lebih kecil dari  $\alpha$  (*alpha*) yang dipakai yaitu sebesar 0,05 sehingga  $0,000 < 0,05$ .

Suhu udara di lingkungan kerja penting untuk diperhatikan dan dijaga karena akan menjaga kesehatan dan kenyamanan bekerja. Ventilasi dalam ruangan kerja berguna untuk menjaga kenyamanan dalam ruang kerja, karena sirkulasi udara yang baik dapat memperkecil kelembapan yang terjadi dalam ruangan sehingga suhu ruangan tetap terjaga dengan baik, virus dan bakteri tidak dapat berkembang biak, jadi kesehatan karyawan tetap terjaga. Tingkat kebisingan, uap gas, dan asap merupakan hal yang harus dapat di minimalisir oleh perusahaan, karena sangat berbahaya dan dapat mengganggu kesehatan karyawan, jika perusahaan dapat meminimalisirnya, kesehatan karyawan akan terjaga. Sikap badan dalam melakukan pekerjaan juga harus dijaga dan dalam posisi yang sehat dan benar, agar tidak mengganggu kesehatan. Cara kerja dalam melakukan pekerjaan juga harus sesuai dengan ketentuan perusahaan untuk menghindari kecelakaan kerja yang berujung pada terganggunya kesehatan karyawan. Jika kesehatan kerja di tempat kerja karyawan dapat terjamin, maka karyawan akan merasa aman, tenang, tidak khawatir akan gangguan kesehatannya pada saat karyawan bekerja, sehingga akan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Hasil analisis jalur (*path*) menunjukkan bahwa kesehatan kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lindriawaty Swandy (2011) dimana secara parsial kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Selain itu juga didukung oleh

pendapat Siagian (2002:263) bahwa “pentingnya pemeliharaan kesehatan dan kebugaran para anggota organisasi sudah diakui secara luas di kalangan manajer karena para karyawan yang sehat dan bugar, dalam arti fisik maupun dalam artamental psikologi, akan mampu menampilkan kinerja yang prima, produktifitas yang tinggi dan tingkat kemangkiran yang rendah”. Adanya program kesehatan yang baik dan memenuhi syarat akan menguntungkan pegawai secara material, karena pegawai jarang absen, bekerja dengan lingkungan yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan akan mampu bekerja lebih lama, lebih produktif.

Oleh karena itu penerapan kesehatan kerja yang meningkat maka akan juga meningkat motivasi kerja karyawan PT. Pertamina (Persero) Suplai dan Distribusi Region V Terminal Bahan Bakar Minyak Malang. Karena apabila karyawan mendapatkan jaminan kesehatan kerja, mereka tidak perlu memiliki rasa khawatir atas gangguan kesehatan yang ditimbulkan di tempat kerja dan dapat bekerja secara optimal sehingga motivasi kerja juga akan semakin meningkat.

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

Berdasarkan hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur (*path*), variabel keselamatan kerja memiliki koefisien *path* yang menunjukkan nilai sebesar 0,299, nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,830 dengan probabilitas sebesar 0,006, sehingga variabel bebas keselamatan kerja memiliki pengaruh yang signifikansi terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi

yang lebih kecil dari  $\alpha$  (*alpha*) yang dipakai yaitu sebesar 0,05 sehingga  $0,006 < 0,05$ .

Penyusunan mesin-mesin beserta kelengkapannya dapat mempermudah dan memberikan keamanan bagi karyawan sehingga resiko terjadi kecelakaan kerja karena penyusunan mesin-mesin beserta kelengkapannya yang salah dapat dihindarkan. Sistem penerangan juga dapat meningkatkan kenyamanan dalam bekerja karena jika sistem penerangannya tidak baik, maka akan mengganggu karyawan dalam bekerja. Kondisi peralatan kerja yang sesuai standar perusahaan dapat menjamin keamanan dalam bekerja para karyawan.

Pemakaian alat pelindung diri ini juga dapat meningkatkan keamanan dalam bekerja karena karyawan tidak perlu lagi khawatir keselamatannya. Prosedur kerja ditetapkan berdasarkan standar operasional perusahaan untuk dipatuhi dan dilaksanakan oleh karyawan untuk menghindari resiko kecelakaan kerja. Jika keselamatan kerja di tempat kerja karyawan dapat terjamin, maka karyawan akan merasa aman dan tenang pada saat karyawan bekerja, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil analisis jalur (*path*) tersebut menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Farouk Afero (2009) dimana secara parsial keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh pendapat Mangkunegara (2002:162), "selain bertujuan untuk menghindari kecelakaan kerja dalam proses produksi perusahaan,

program keselamatan dan kesehatan kerja juga untuk meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan”, dengan meningkatnya kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan, maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Jika dilihat dari hipotesis pertama dan hipotesis ketiga, dapat dijelaskan juga bahwa keselamatan kerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan melalui motivasi, keselamatan kerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan melalui motivasi itu artinya variabel motivasi kerja dapat memperkuat tingkat kinerja karyawan di PT. Pertamina (Persero) Suplai dan Distribusi Region V Terminal Bahan Bakar Minyak Malang.

#### **4. Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur (*path*), variabel kesehatan kerja memiliki koefisien *path* yang menunjukkan nilai sebesar 0,257, nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,259 dengan probabilitas sebesar 0,028, sehingga variabel bebas kesehatan kerja memiliki pengaruh yang signifikansi terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari  $\alpha$  (*alpha*) yang dipakai yaitu sebesar 0,05 sehingga  $0,028 < 0,05$ .

Suhu udara di lingkungan kerja penting untuk diperhatikan dan dijaga karena akan menjaga kesehatan dan kenyamanan bekerja. Ventilasi dalam ruangan kerja berguna untuk menjaga kenyamanan dalam ruang kerja, karena sirkulasi udara yang baik dapat memperkecil kelembapan yang terjadi dalam ruangan sehingga suhu ruangan tetap terjaga dengan baik, virus dan bakteri tidak

dapat berkembang baik, jadi kesehatan karyawan tetap terjaga. Tingkat kebisingan, uap gas, dan asap merupakan hal yang harus dapat di minimalisir oleh perusahaan, karena sangat berbahaya dan dapat mengganggu kesehatan karyawan, jika perusahaan dapat meminimalisirnya, kesehatan karyawan akan terjaga. Sikap badan dalam melakukan pekerjaan juga harus dijaga dan dalam posisi yang sehat dan benar, agar tidak mengganggu kesehatan. Cara kerja dalam melakukan pekerjaan juga harus sesuai dengan ketentuan perusahaan untuk menghindari kecelakaan kerja yang berujung pada terganggunya kesehatan karyawan. Jika kesehatan kerja di tempat kerja karyawan dapat terjamin, maka karyawan akan merasa aman, tenang, tidak khawatir akan gangguan kesehatannya pada saat karyawan bekerja, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil analisis jalur (*path*) tersebut menunjukkan bahwa kesehatan kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Farouk Afero (2009) dimana secara parsial kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga di dukung oleh pendapat Siagian (2002:263) bahwa “pentingnya pemeliharaan kesehatan dan kebugaran para anggota organisasi sudah diakui secara luas di kalangan manajer karena para karyawan yang sehat dan bugar, dalam arti fisik maupun dalam artamental psikologi, akan mampu menampilkan kinerja yang prima, produktifitas yang tinggi dan tingkat kemangkiran yang rendah”. Handoko (2000:84) juga berpendapat bahwa “lingkungan kerja fisik yang menjadi perhatian utama dari

program keselamatan dan kesehatan kerja dapat berpengaruh terhadap hasil kerja manusia tersebut”.

Oleh karena itu adanya program kesehatan yang baik dan memenuhi syarat akan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga secara keseluruhan akan mampu bekerja lebih lama dan lebih produktif. Penerapan kesehatan kerja yang baik maka akan juga akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Pertamina (Persero) Suplai dan Distribusi Region V Terminal Bahan Bakar Minyak Malang, karena apabila karyawan mendapatkan jaminan kesehatan kerja, mereka tidak perlu memiliki rasa khawatir atas gangguan kesehatan yang ditimbulkan di tempat kerja dan dapat bekerja secara optimal sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat.

## 5. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur (*path*), variabel motivasi kerja memiliki koefisien *path* yang menunjukkan nilai sebesar 0,390, nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,043 dengan probabilitas sebesar 0,004, sehingga variabel bebas motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikansi terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari  $\alpha$  (*alpha*) yang dipakai yaitu sebesar  $0,05$  sehingga  $0,004 < 0,05$ .

Kelayakan gaji yang diterima karyawan dapat layak digunakan untuk kehidupan karyawan tersebut, sehingga kesejahteraan karyawan terjamin.

Kesesuaian gaji yang diterima karyawan disesuaikan dengan tugas yang dibebankan, agar sesuai dengan apa yang telah kerjakan sesuai dengan bidang



tugas masing-masing. Dukungan dari rekan kerja juga dapat memberikan rasa semangat kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dikerjakan karyawan. keterbukaan komunikasi dengan atasan juga dapat menciptakan suasana yang harmonis, karyawan bisa saling berkomunikasi untuk memberikan masukan atau gagasan yang dimiliki karyawan tersebut. Pujian dari atasan atas prestasi kerja karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja yang meningkat. Kesempatan untuk mengembangkan potensi diri bagi setiap karyawan juga berguna untuk pengembangan potensi karyawan agar semakin berkembang. Jika kebutuhan-kebutuhan karyawan akan motivasi kerja dapat dipenuhi oleh perusahaan, maka motivasi kerja karyawan akan meningkat, dan ini akan juga meningkatkan produktifitas kinerja karyawan.

Hasil analisis jalur (*path*) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini diperjelas dengan pendapat Robbins (2003:233) bahwa “kinerja karyawan adalah sebagai interaksi antara kemampuan dan motivasi yaitu kinerja sama dengan  $f(A \times M)$ . Dapat dikatakan motivasi merupakan daya pendorong yang menyebabkan karyawan dapat bekerja lebih giat, karena dengan motivasi akan menentukan prestasi seseorang.

Oleh karena pemberian motivasi kerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam mewujudkan kinerja karyawan PT. Pertamina (Persero) Suplai dan Distribusi Region V Terminal Bahan Bakar Minyak Malang yang efektif dan efisien, karena dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, maka

karyawan akan bersemangat untuk menghasilkan kinerja yang tinggi, sehingga tujuan dan sasaran serta kesejahteraan karyawan dapat tercapai.



## BAB V

### PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan pada karyawan PT. Pertamina (Persero) Suplai dan Distribusi Region V Terminal Bahan Bakar Minyak Malang tentang pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan, maka dapat dikemukakan kesimpulan dan beberapa saran sebagai berikut:

#### A. Kesimpulan

1. Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan analisis jalur (*path*), terbukti bahwa variabel keselamatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis inferensial dengan menggunakan analisis jalur (*path*) yang menunjukkan nilai Koefisien *path* sebesar 0,436 serta tingkat signifikansi yang lebih kecil dari derajat kepercayaan yang dipakai yaitu sebesar 5% ( $0,000 < 0,05$ ). Sehingga keputusannya adalah  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, hal ini dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.
2. Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan analisis jalur (*path*), terbukti bahwa variabel kesehatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis inferensial dengan menggunakan analisis jalur (*path*) yang menunjukkan nilai

Koefisien *path* sebesar 0,547 sertatingkat signifikansi yang lebih kecil dari derajat kepercayaan yang dipakai yaitu sebesar 5% ( $0,000 < 0,05$ ). Sehingga keputusannya adalah  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, hal ini dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

3. Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan analisis jalur (*path*), terbukti bahwa variabel keselamatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis inferensial dengan menggunakan analisis jalur (*path*) yang menunjukkan nilai koefisien *path* sebesar 0,299 serta tingkat signifikansi yang lebih kecil dari derajat kepercayaan yang dipakai yaitu sebesar 5% ( $0,006 < 0,05$ ). Sehingga keputusannya adalah  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, hal ini dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan analisis jalur (*path*), terbukti bahwa variabel kesehatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis inferensial dengan menggunakan analisis jalur (*path*) yang menunjukkan nilai koefisien *path* sebesar 0,257 serta tingkat signifikansi yang lebih kecil dari derajat kepercayaan yang dipakai yaitu sebesar 5% ( $0,028 < 0,05$ ). Sehingga keputusannya adalah  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, hal ini dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan analisis jalur (*path*), terbukti bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis inferensial dengan menggunakan analisis jalur (*path*) yang menunjukkan nilai koefisien *path* sebesar 0,390 serta tingkat signifikansi yang lebih kecil dari derajat kepercayaan yang dipakai yaitu sebesar 5% ( $0,004 < 0,05$ ). Sehingga keputusannya adalah  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Berdasarkan perhitungan dalam mencari pengaruh secara langsung dan tidak langsung bahwa pengaruh secara langsung lebih tinggi dibandingkan dengan pengaruh tidak langsungnya. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan untuk variabel keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan besarnya pengaruh langsungnya 0,299 dan pengaruh tidak langsung yang melalui variabel motivasi kerja sebesar 0,170, sedangkan untuk variabel kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan besarnya pengaruh langsungnya 0,257 dan pengaruh tidak langsung yang melalui variabel motivasi kerja sebesar 0,213. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengaruh secara langsung antara keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan lebih tinggi dibandingkan dengan pengaruh tidak langsungnya antara keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan yang melalui motivasi kerja. Mengapa demikian, hal tersebut dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti yang menyebabkan pengaruh langsung lebih tinggi jika

dibandingkan dengan pengaruh tidak langsungnya, misalnya karena faktor kompensasi, insentif, dan lainnya.

## **B. SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian, ada beberapa saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis pada distribusi frekuensi keselamatan kerja hasilnya sudah baik, tetapi harus ditingkatkan lagi menjadi sangat baik. PT. Pertamina (Persero) Suplai dan Distribusi Region V Terminal Bahan Bakar Minyak Malang harus terus berupaya untuk meminimalisir kesalahan-kesalahan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, sehingga kinerja karyawan akan berjalan dengan baik.
2. PT. Pertamina (Persero) Suplai dan Distribusi Region V Terminal Bahan Bakar Minyak Malang harus terus memperhatikan keselamatan kerja dari setiap karyawan serta tetap menjaga kesehatan kerja setiap karyawan, karena jika keselamatan kerja dan kesehatan kerja telah terpenuhi, maka karyawan akan merasa aman dan nyaman dalam bekerja tanpa adanya perasan tertekan dengan kondisi atau keadaan sekitar, sehingga motivasi kerja karyawan akan meningkat dan pada nantinya dapat menghasilkan kinerja yang optimal sesuai dengan harapan perusahaan.
3. PT. Pertamina (Persero) Suplai dan Distribusi Region V Terminal Bahan Bakar Minyak Malang harus selalu memperhatikan faktor pengawasan penggunaan perlengkapan keselamatan kerja sebelum memulai setiap

pekerjaan. Apabila ada karyawan yang melanggar tata tertib atau aturan penggunaan perlengkapan keselamatan kerja hendaknya diberikan sanksi sesuai prosedur. Karena sekecil apapun kesalahan yang terjadi di tempat kerja akan mengancam keselamatan kerja karyawan dan tentunya akan merugikan perusahaan. Mengingat aktifitas operasional perusahaan yang berkaitan erat dengan bahan bakar minyak.



## DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Bennett Silalahi, Rumondang B. 1995. *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Personalia*. PT. Pustaka Binaman Pressindo: Jakarta.

Bernandi, H.J. & H. Russel. 1993. *Human Resources Management*. USA: McGraw Hill, Inc.

Dharma, Agus 1991. *Manajemen Prestasi Kerja*. Penerbit CV. Rajawali: Jakarta.

Fajar, Siti A. dan Tri Heru. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Farouk Afero, 2009. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PO. Mekarsari Ponorogo)*. Skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, Malang (tidak dipublikasikan).

Firman Herdiansyah, 2008. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Regional Malang)*. Skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, Malang (tidak dipublikasikan).

Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Liberty.

Hasibuan, Malayu. S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Lambrie, Irianto. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: LaksBang Preesindo.

Lindriawaty Swandy, 2011. *Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Maintenance PT. Badak NGL Bontang)*. Skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, Malang (tidak dipublikasikan).

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.

-----  
Refika Aditama. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung:



- 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manullang, 1990. *Pokok-Pokok Hukum Katernagakerjaan Indonesia*. PT Rineka Cipta: Jakarta.
- Marihot Tua Efendi Hariandja. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai)*. PT Grasindo: Jakarta.
- Mathis, L. Robert, John H Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Salemba Empat Patria: Jakarta.
- Meily, Kurniawidjadja. 2010. *Teori dan Aplikasi Kesehatan Kerja*. Universitas Indonesia: Jakarta.
- Nazir, M. 2009. *Metode Penelitian*. Ciawi Bogor: Ghalia Indonesia.
- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor Selatan: Ghalia Indonesia.
- Ranupandojo, Heidjrahman dan Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Riduwan, dan Engkos Achmad Kuncoro. 2008. *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.
- Riniwati, Harsuko. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja*. UB Press: Malang.
- Rivai, Veitzhal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Murai Kencana.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jilid I. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Schuler, Randall. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad-21*. Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Sholehuddin. 2008. *Kepemimpinan Pemuda Dalam Berbagai Perspektif*. Cetakan I. Jakarta: PT. Intimedia Ciptanusantara.
- Siagian, Sondang. 2002. *Teori Pengembangan Organisasi*. PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Singarimbun, Masri dan Effendy. 2006. *Metode Penelitian Survey*. Cetakan Kedelapanbelas. Edisi Revisi. Jakarta: LP3ES.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Supranto, J. 2000. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Edisi 6. Jakarta: Erlangga.

Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.

Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UB Press: Malang.

UNIVERSITAS BRAWIJAYA



### Lampiran 1. Kuesioner

Kepada

Yth. Bpk / Ibu / Sdr / i

Karyawan PT. Pertamina (Persero) Suplai dan Distribusi Region V Terminal  
Bahan Bakar Minyak Malang.

Di tempat

Sehubungan dengan penelitian saya guna memenuhi tugas akhir program

S1, saya :

Nama : Rendi Wijayanto

Fakultas : Ilmu Administrasi

Jurusan : Administrasi Bisnis

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Universitas : Brawijaya

Dengan judul penelitian Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Suplai dan Distribusi Region V Terminal Bahan Bakar Minyak Malang), memohon kesediaan Bpk/Ibu/Sdr/i meluangkan waktu menjadi responden dengan cara mengisi daftar pernyataan ini. Data ini dipergunakan untuk keperluan akademis semata dan dijamin kerahasiaannya. Sebelumnya saya ucapkan banyak terima kasih atas bantuan dan kesediaan Bpk/Ibu/sdr/i dalam mengisi daftar pernyataan ini.

Hormat saya,

Rendi Wijayanto

No. Responden  
(Diisi oleh peneliti)

## KUESIONER

### IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : .....(boleh tidak diisi)
2. Usia : ..... tahun
3. Jenis Kelamin : Laki-laki/perempuan \*)
4. Tingkat Pendidikan Terakhir : SMP/SMA/D1/D2/D3/S1/S2 \*\*)
5. Masa Kerja : a. 1-5 tahun  
b. >5-10 tahun  
c. >10-15 tahun  
d. >15-20 tahun  
e. >20-25 tahun  
f. > 25 tahun

\*) coret yang tidak perlu

\*\*\*) lingkari yang sesuai

### PETUNJUK PENGISIAN

1. Berilah tanda "X" ( silang ) pada salah satu kolom **SS, S, R, TS, STS** yang telah tersedia sesuai jawaban Anda.
2. Kolom **SS** untuk jawaban **Sangat Setuju**
3. Kolom **S** untuk jawaban **Setuju**
4. Kolom **R** untuk jawaban **Ragu-Ragu**
5. Kolom **TS** untuk jawaban **Tidak Setuju**
6. Kolom **STS** untuk jawaban **Sangat Tidak Setuju**

**KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA**

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
<b>A</b>	<b>Keselamatan Kerja</b>					
1	Penyusunan mesin-mesin beserta kelengkapannya di tempat kerja Anda sudah baik dan diperhitungkan keamanannya.					
2	Sistem penerangan lampu di tempat Anda bekerja sudah baik					
3	Kondisi peralatan kerja yang disediakan di tempat kerja Anda sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan					
4	Anda menggunakan alat pelindung diri untuk menghindari resiko kecelakaan kerja.					
5	Anda bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan berdasarkan standar operasional perusahaan untuk menghindari resiko kecelakaan kerja.					
<b>B</b>	<b>Kesehatan Kerja</b>					
1	Suhu udara di tempat Anda bekerja sudah baik.					
2	Ventilasi udara di tempat Anda bekerja sudah baik.					
3	Tingkat kebisingan di tempat Anda bekerja dapat ditoleransi.					
4	Sikap badan Anda saat melakukan pekerjaan dalam posisi sehat dan benar.					
5	Cara kerja Anda dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan ketentuan perusahaan.					
6	Uap gas di lingkungan tempat Anda bekerja dapat ditoleransi.					
7	Asap di lingkungan kerja Anda bekerja dapat ditoleransi.					

**MOTIVASI KERJA**

No	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Anda mendapatkan kelayakan gaji yang dapat diterima kehidupan saat ini.					
2	Anda mendapatkan kesesuaian gaji yang diterima dengan tugas yang dibebankan.					
3	Anda mendapatkan dukungan dari rekan kerja.					
4	Anda mendapatkan keterbukaan komunikasi dengan atasan Anda.					
5	Anda mendapatkan pujian dari atasan atasan prestasi kerja Anda.					
6	Anda mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.					

**KINERJA KARYAWAN**

No	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Anda menghasilkan kualitas kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.					
2	Anda menghasilkan kuantitas kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.					
3	Anda menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
4	Anda dapat melaksanakan fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan <i>supervisor</i> .					
5	Anda memperhatikan efisiensi penggunaan biaya dan sumber daya yang ada dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan.					
6	Anda mampu untuk bekerjasama dengan karyawan lain dalam melaksanakan pekerjaan.					

**Terima kasih atas partisipasinya**

## Lampiran 2. Tabulasi Data Hasil Penelitian

No.	Keselamatan Kerja (X1)						Kesehatan Kerja (X2)								Motivasi Kerja (Y1)						Kinerja Karyawan (Y2)							
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Total	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Total	Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5	Y2.6	Total
1	4	4	3	4	3	18	4	5	5	4	4	5	4	31	4	4	4	5	4	4	25	5	4	5	4	4	4	26
2	4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	4	4	5	33	5	4	4	5	5	5	28	4	5	5	5	5	5	29
3	3	3	3	3	3	15	4	5	5	4	5	5	4	32	3	4	4	4	4	4	23	3	4	3	3	3	3	19
4	3	3	3	3	3	15	4	4	4	5	4	5	4	30	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	4	4	23	3	4	3	3	3	4	3	23	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	4	4	4	24
6	4	4	5	5	5	23	4	4	4	4	3	4	4	27	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	3	4	4	22
7	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	4	4	27	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	3	4	22
8	5	4	5	4	4	22	4	5	5	5	4	5	2	30	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	5	5	28
9	4	5	4	5	5	23	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	5	30
10	4	4	4	4	4	20	5	4	4	5	5	5	5	33	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	3	3	3	18
11	4	5	5	4	5	23	5	5	5	4	4	4	5	32	3	4	5	4	5	5	26	4	5	5	4	5	5	28
12	4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	4	3	4	5	24	5	5	5	5	5	5	30
13	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	5	4	30	4	5	5	5	5	5	29	4	4	4	4	4	4	24
14	5	4	4	4	5	22	4	4	4	4	3	4	4	27	5	4	4	4	5	4	26	5	4	4	4	5	4	26
15	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	4	5	5	33	4	4	4	4	4	4	24	5	4	5	4	4	5	27
16	5	4	4	5	5	23	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
17	5	5	4	4	4	22	5	4	4	5	4	4	4	30	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	3	4	23
18	4	3	3	4	4	18	5	5	5	4	4	5	4	32	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	4	25
19	4	3	4	3	3	17	5	5	5	5	5	5	5	35	3	4	4	4	4	3	22	4	4	4	4	4	3	23
20	5	4	4	5	4	22	4	4	4	5	4	5	4	30	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	5	5	4	27
21	5	4	5	5	4	23	5	5	5	4	4	5	4	32	4	4	5	5	5	5	28	4	5	5	5	5	5	29
22	5	5	4	4	4	22	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30
23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	4	5	30	3	4	4	4	4	4	23	5	5	4	4	4	4	26
24	4	3	4	5	4	20	4	4	4	4	3	4	4	27	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	3	4	5	5	21	4	5	5	5	4	5	2	30	3	4	4	3	4	4	22	4	5	5	4	4	4	26
26	4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	5	5	5	35	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30
27	4	4	4	4	4	20	5	4	4	5	4	4	4	30	3	4	5	5	5	5	27	5	5	5	4	4	4	27
28	5	4	4	4	5	22	5	5	5	4	4	5	5	32	4	4	5	5	5	5	28	4	5	5	5	5	5	29
29	4	4	4	4	4	20	5	5	5	4	4	4	5	32	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24

30	5	4	4	5	5	23	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
31	5	5	4	4	4	22	4	4	4	5	4	4	5	30	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	5	5	29
32	4	3	3	4	4	18	4	5	5	4	5	4	4	31	4	4	4	4	4	4	24	4	3	3	3	3	3	19
33	4	4	4	3	3	18	4	5	5	5	4	5	5	33	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	3	3	3	18
34	3	3	3	3	3	15	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	4	4	4	4	26	4	5	5	4	4	4	26
35	5	5	4	5	4	23	5	4	4	5	5	4	4	31	5	5	5	4	5	4	28	4	5	5	5	5	5	29
36	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	4	5	30	4	4	4	5	5	4	26	4	4	4	5	5	4	26
37	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	5	5	35	4	5	5	5	5	4	28	4	5	5	5	5	4	28
38	5	5	5	4	4	23	4	4	4	5	4	5	4	30	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	3	4	4	22
39	4	5	4	5	5	23	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
40	5	4	5	5	4	23	5	5	5	5	4	5	4	33	4	5	5	5	5	5	29	4	4	4	4	4	4	24
41	4	5	5	4	5	23	4	4	4	4	5	4	5	30	3	4	4	4	4	4	23	3	4	4	4	4	3	22
42	4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	5	5	5	35	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30
43	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	5	4	30	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	5	4	25
44	5	4	4	4	5	22	5	5	5	4	4	4	5	32	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	4	4	25
45	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	5	5	5	5	28	4	4	4	4	4	4	24
46	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	5	4	30	4	4	4	4	5	4	25	3	4	4	4	4	3	22
47	5	5	4	4	4	22	5	5	5	5	4	5	5	34	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30
48	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	3	4	4	27	3	3	3	3	4	4	20	3	4	3	3	4	4	21
49	5	4	4	4	5	22	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30
50	4	4	4	4	4	20	5	4	4	5	5	5	5	33	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	4	4	4	27
51	5	4	4	5	5	23	4	4	4	4	3	4	4	27	4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	5	5	4	28
52	5	5	4	4	4	22	4	5	4	4	3	4	4	28	3	4	3	4	4	4	22	3	4	4	3	4	4	22
53	4	3	3	4	4	18	5	5	5	5	5	5	5	35	3	4	4	5	4	5	25	4	4	4	4	4	4	24
54	5	4	4	4	5	22	4	4	4	4	3	4	4	27	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	3	3	4	22
55	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
56	4	3	3	4	4	18	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	4	4	4	26
57	5	5	5	4	4	23	4	4	4	5	4	5	4	30	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
58	4	3	3	4	4	18	4	5	5	4	4	4	5	31	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	5	5	4	27
59	3	3	3	3	3	15	4	5	5	5	5	5	5	34	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	4	4	26
60	4	4	4	4	4	20	5	4	4	5	4	5	4	31	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	4	4	26
61	4	5	5	4	4	22	4	5	5	5	4	5	5	33	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30
62	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18



### Lampiran 3. Uji Validitas

#### Correlations

		Keselamatan Kerja
X1.1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,796** ,000 62
X1.2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,769** ,000 62
X1.3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,790** ,000 62
X1.4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,752** ,000 62
X1.5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,778** ,000 62
Keselamatan Kerja	Pearson Correlation N	1 62

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Correlations

## Correlations

		Kesehatan Kerja
X2.1	Pearson Correlation	,782**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
X2.2	Pearson Correlation	,758**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
X2.3	Pearson Correlation	,812**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
X2.4	Pearson Correlation	,688**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
X2.5	Pearson Correlation	,843**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
X2.6	Pearson Correlation	,698**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
X2.7	Pearson Correlation	,673**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
Kesehatan Kerja	Pearson Correlation	1
	N	62

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Correlations

## Correlations

		Motivasi Kerja
Y1.1	Pearson Correlation	,685**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
Y1.2	Pearson Correlation	,764**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
Y1.3	Pearson Correlation	,912**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
Y1.4	Pearson Correlation	,832**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
Y1.5	Pearson Correlation	,901**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
Y1.6	Pearson Correlation	,811**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1
	N	62

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Correlations

## Correlations

		Kinerja Karyawan
Y2.1	Pearson Correlation	,755**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
Y2.2	Pearson Correlation	,868**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
Y2.3	Pearson Correlation	,897**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
Y2.4	Pearson Correlation	,884**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
Y2.5	Pearson Correlation	,874**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
Y2.6	Pearson Correlation	,880**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	62
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	1
	N	62

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Lampiran 4. Uji Reliabilitas

### Reliability

Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	62	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,835	5

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	4,24	,619	62
X1.2	4,00	,678	62
X1.3	3,97	,600	62
X1.4	4,13	,614	62
X1.5	4,15	,649	62

**Reliability****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	62	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	62	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,867	7

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	4,45	,563	62
X2.2	4,55	,533	62
X2.3	4,53	,564	62
X2.4	4,60	,557	62
X2.5	4,19	,698	62
X2.6	4,58	,529	62
X2.7	4,42	,714	62

**Reliability****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	62	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	62	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,896	6

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Y1.1	4,00	,627	62
Y1.2	4,16	,451	62
Y1.3	4,26	,541	62
Y1.4	4,26	,571	62
Y1.5	4,35	,515	62
Y1.6	4,26	,571	62

**Reliability****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	62	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	62	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,928	6

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Y2.1	4,18	,690	62
Y2.2	4,39	,610	62
Y2.3	4,35	,655	62
Y2.4	4,18	,713	62
Y2.5	4,27	,682	62
Y2.6	4,18	,641	62



## Lampiran 5. Statistik Deskriptif

### X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5	21	33,9	33,9	33,9
4	35	56,5	56,5	90,3
3	6	9,7	9,7	100,0
Total	62	100,0	100,0	

### X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5	14	22,6	22,6	22,6
4	34	54,8	54,8	77,4
3	14	22,6	22,6	100,0
Total	62	100,0	100,0	

### X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5	10	16,1	16,1	16,1
4	40	64,5	64,5	80,6
3	12	19,4	19,4	100,0
Total	62	100,0	100,0	

### X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5	16	25,8	25,8	25,8
4	38	61,3	61,3	87,1
3	8	12,9	12,9	100,0
Total	62	100,0	100,0	

### X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5	18	29,0	29,0	29,0
4	35	56,5	56,5	85,5
3	9	14,5	14,5	100,0
Total	62	100,0	100,0	

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5	30	48,4	48,4	48,4
4	30	48,4	48,4	96,8
3	2	3,2	3,2	100,0
Total	62	100,0	100,0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5	35	56,5	56,5	56,5
4	26	41,9	41,9	98,4
3	1	1,6	1,6	100,0
Total	62	100,0	100,0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5	35	56,5	56,5	56,5
4	25	40,3	40,3	96,8
3	2	3,2	3,2	100,0
Total	62	100,0	100,0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5	39	62,9	62,9	62,9
4	21	33,9	33,9	96,8
3	2	3,2	3,2	100,0
Total	62	100,0	100,0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5	22	35,5	35,5	35,5
4	30	48,4	48,4	83,9
3	10	16,1	16,1	100,0
Total	62	100,0	100,0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5	37	59,7	59,7	59,7
4	24	38,7	38,7	98,4
3	1	1,6	1,6	100,0
Total	62	100,0	100,0	

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5	32	51,6	51,6	51,6
4	26	41,9	41,9	93,5
3	2	3,2	3,2	96,8
2	2	3,2	3,2	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Y1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5	12	19,4	19,4	19,4
4	38	61,3	61,3	80,6
3	12	19,4	19,4	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Y1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5	12	19,4	19,4	19,4
4	48	77,4	77,4	96,8
3	2	3,2	3,2	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Y1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5	19	30,6	30,6	30,6
4	40	64,5	64,5	95,2
3	3	4,8	4,8	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Y1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5	20	32,3	32,3	32,3
4	38	61,3	61,3	93,5
3	4	6,5	6,5	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Y1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5	23	37,1	37,1	37,1
4	38	61,3	61,3	98,4
3	1	1,6	1,6	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Y1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5	20	32,3	32,3	32,3
4	38	61,3	61,3	93,5
3	4	6,5	6,5	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Y2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5	21	33,9	33,9	33,9
4	31	50,0	50,0	83,9
3	10	16,1	16,1	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Y2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5	28	45,2	45,2	45,2
4	30	48,4	48,4	93,5
3	4	6,5	6,5	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Y2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5	28	45,2	45,2	45,2
4	28	45,2	45,2	90,3
3	6	9,7	9,7	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Y2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5	22	35,5	35,5	35,5
4	29	46,8	46,8	82,3
3	11	17,7	17,7	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Y2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5	25	40,3	40,3	40,3
4	29	46,8	46,8	87,1
3	8	12,9	12,9	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Y2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5	19	30,6	30,6	30,6
4	35	56,5	56,5	87,1
3	8	12,9	12,9	100,0
Total	62	100,0	100,0	

## Lampiran 6. Analisis Sub Struktur 1

### Regression

#### Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kesehatan Kerja, Keselamatan Kerja <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,716 <sup>a</sup>	,513	,497	,3150

a. Predictors: (Constant), Kesehatan Kerja, Keselamatan Kerja

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,169	2	3,085	31,093	,000 <sup>a</sup>
	Residual	5,853	59	,099		
	Total	12,022	61			

a. Predictors: (Constant), Kesehatan Kerja, Keselamatan Kerja

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	,113	,521	,218		,828	
	Keselamatan Kerja	,395	,082	,436	4,797	,000	
	Kesehatan Kerja	,553	,092	,547	6,019	,000	

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

## Lampiran 7. Analisis Sub Struktur 2

### Regression

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja, Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,732 <sup>a</sup>	,536	,512	,3943

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10,432	3	3,477	22,362	,000 <sup>a</sup>
	Residual	9,019	58	,155		
	Total	19,451	61			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	-,719	,653		-1,102	,275
	Keselamatan Kerja	,344	,121	,299	2,830	,006
	Kesehatan Kerja	,330	,146	,257	2,259	,028
	Motivasi Kerja	,496	,163	,390	3,043	,004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## Lampiran 8. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian



### SURAT KETERANGAN

No. 90 /F.15434/2013-S8

Ref. Fakultas Administrasi Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya No. 10068/UN 10.3/PG/2012 tanggal 15 Oktober 2012 perihal Pengantar Kegiatan Riset atau Survey.

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	: Rendi Wijayanto
NIM	: 0910320122
Universitas/Institut/Akademi	: Universitas Brawijaya

telah selesai melaksanakan Penelitian di PT. Pertamina (Persero) Suplai & Distribusi Region 7 Terminal BBM Malang Jl. Halmahera No.13 Telp.0341-335666, pada tanggal 18 Januari 2013 sampai dengan selesai tanggal 18 Februari 2013.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 18 Maret 2013

Terminal BBM Malang  
Operation head

UR



SRI SUDARSO



**Lampiran 9. Curriculum Vitae****CURRICULUM VITAE**

Nama : Rendi Wijayanto

Tempat, Tanggal Lahir : Malang, 24 April 1991

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Alamat : Jalan Janti Selatan No. 52 Malang

Pendidikan Formal :

1. SD Negeri Bandung Rejosari 8 Tamat Tahun 2003.
2. SMP Negeri 2 Malang Tamat Tahun 2006.
3. SMA Negeri 5 Malang Tamat Tahun 2009.

Pengalaman :

Praktek Kerja Nyata / Magang dengan judul " Prosedur Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan di Terminal Bahan Bakar Minyak (TBBM) Malang" pada tanggal 2 Juli 2012 sampai dengan tanggal 16 Agustus 2012.



UNIVERSITAS BRAWIJAYA

