

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

**(Studi pada Karyawan Bagian Instalation dan Maintenance PT. Berca  
Schindler Lifts Surabaya)**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana  
Pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya**

**RIA NUR AISYAH  
NIM. 0910320125**



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA  
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI  
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
MALANG  
2013**

## TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : **PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA  
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN (Studi pada  
Karyawan Bagian *Instalation* dan *Maintenance* PT. *Berca  
Schindler Lifts* Surabaya).**

Disusun oleh : **Ria Nur Aisyah**

NIM : **0910320125**

Fakultas : **Ilmu Administrasi**

Jurusan : **Ilmu Administrasi Bisnis**

Kosentrasi : **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Malang, 28 Januari 2013

Komisi Pembimbing

Ketua

Anggota

**Dr. M. Al – Musadieg, MBA**

**NIP. 19580501 198403 1 001**

**Drs. Moch. Djudi M.Si**

**NIP. 19520607 198010 1 001**



## TANDA PENGESAHAN

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu

Administrasi Universitas Brawijaya, pada:

Hari : Senin

Tanggal : 11 Februari 2013

Jam : 09.00

Skripsi atas nama : Ria Nur Aisyah

Judul : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap

Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian

*Instalation dan Maintenance PT. Berca Schindler Lifts*

Surabaya).

Dan dinyatakan lulus

MAJELIS PENGUJI

Ketua

Anggota

**Dr. Moch. Al-Musadieg, MBA**

**NIP. 19580501 1984031 001**

**Drs. M Djudi Mukzam, M.Si**

**NIP. 19520607 1980101 001**

Anggota

Anggota

**Dr. Hamidah Nayati S.Sos. M.Si**

**NIP. 19721117 199802 2 001**

**M. Faisal Riza, S.Sos. M.Si**

**NIP. 19750902 200501 1 002**

## **PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI**

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

Apabila ternyata di dalam 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.20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan Pasal 70).

Malang, 28 Januari 2013

Mahasiswa,

Nama : Ria Nur Aisyah

NIM : 0910320125



## RINGKASAN

Ria Nur Aisyah, 2013, *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Instalation dan Maintenance PT. Berca Schindler Lifts Surabaya)*, Dr. Mochammad Al-Musadieq; MBA, Drs. Mochammad Djudi Mukzam; Msi, 138 Hal + xii.

Penelitian dengan judul *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan* yang dilakukan pada karyawan bagian *Instalation dan Maintenance PT. Berca Schindler Lifts Surabaya* ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan variabel Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) secara simultan dan parsial terhadap variabel Motivasi Kerja Karyawan ( $Y$ ).

Jenis penelitian yang digunakan *explanatory research* dengan metode penelitian kuantitatif, sehingga teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan menyebarkan kuesioner kepada 47 karyawan yang merupakan populasi sekaligus sampel pada bagian *Instalation dan Maintenance PT. Berca schindler Lifts Surabaya*. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda dengan bantuan komputer yang kemudian diolah menggunakan *program SPSS 16.00 for Windows*.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dapat diketahui bahwa rata-rata hasil jawaban responden variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) setuju dengan nilai mean sebesar 4,22. Kemudian variabel Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) responden juga menyetujui dengan nilai mean yaitu 4,25. Dan variabel Motivasi Kerja Karyawan ( $Y$ ) rata-rata hasil jawaban responden juga menunjuk pada jawaban setuju, hal ini ditunjukkan dengan nilai mean sebesar 4,13. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas responden menyetujui atau menilai Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) yang diberikan perusahaan cukup baik dan Motivasi Kerja Karyawan ( $Y$ ) pun juga cukup baik.

Hasil penelitian analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan ( $Y$ ). Hal ini ditunjukkan dengan hasil Uji Simultan yang menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $33,598 > 3,209$ ), dengan Sig F lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ). Pada hasil Uji Parsial menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3,205 > 2,201$ ), dengan Sig t lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0,003 < 0,05$ ) untuk variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $4,406 > 2,201$ ), dengan Sig t lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ) untuk variabel Kesehatan Kerja ( $X_2$ ). Dari penelitian ini diketahui bahwa variabel dominan adalah variabel Kesehatan Kerja ( $X_2$ ). Maka dari itu perusahaan diharapkan lebih meningkatkan akan Keselamatan Kerja ( $X_1$ ).

## SUMMARY

Ria Nur Aisyah, 2013, *The Effect of Work Safety and Work Health on Work Motivation of Employee (A Study of The Employee of Installation and Maintenance Division at PT Berca Schindler Lifts Surabaya)*, Promotors: Dr. Mochammad Al-Musadieq, MBA, and Drs. Mochammad Djuki Mukzam, Msi. 138 pages + xii.

The title of research is *The Effect of Work Safety and Work Health on Work Motivation of Employee*, and it is a *(study of the employee of Installation and Maintenance Division at PT Berca Schindler Lifts Surabaya)*. The objective of research is to explain the effect of the variables Work Safety ( $X_1$ ) and Work Health ( $X_2$ ) simultaneously and partially on the variable Employee Work Motivation ( $Y$ ).

Research type is explanatory research with quantitative method. Data collection technique is by distributing questionnaire to 47 employees of *Installation and Maintenance Division at PT Berca Schindler Lifts Surabaya* who are the population and also the sample. Data analysis tools are descriptive analysis and multiple linear regression analysis which are supported by the computer and processed by using *SPSS 16.00 for Windows*.

Result of the descriptive analysis result indicates that the respondents agree to consider the variable Work Safety ( $X_1$ ) as good by mean of 4.22. The variable Work Health ( $X_2$ ) is also agreed by respondents as being good by mean of 4.25. The variable Employee Work Motivation ( $Y$ ) is also favorable by mean of 4.13. Result of descriptive analysis determines that majority of respondents agree or assess that Work Safety ( $X_1$ ) and Work Health ( $X_2$ ) in the company are relatively good and so is Employee Work Motivation ( $Y$ ).

Result of the multiple linear regression analysis shows that simultaneously and partially, the variables Work Satisfaction ( $X_1$ ) and Work Health ( $X_2$ ) have significant effect on Employee Work Motivation ( $Y$ ). It is explained by the result of Simultaneous Test which shows that  $F_{\text{count}}$  is more than  $F_{\text{table}}$  ( $33.598 > 3.209$ ), with Sig.  $F$  smaller than  $\alpha$  ( $0.000 < 0.05$ ). The result of Partial Test indicates that  $t_{\text{count}}$  is greater than  $t_{\text{table}}$  ( $3.205 > 2.201$ ) with Sig.  $t$  smaller than  $\alpha$  ( $0.000 < 0.05$ ) for the variable Work Health ( $X_2$ ). It is then acknowledged that the dominant variable is Work Health ( $X_2$ ). Therefore, the company shall improve Work Safety ( $X_1$ ).



## KATA PENGANTAR

Segala puji dan rasa syukur penulis haturkan kepada Allah SWT sehingga skripsi dengan judul *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada karyawan Bagian Instalation dan Maintenance PT. Berca Schindler Lifts Surabaya)* ini dapat diselesaikan. Skripsi ini dibuat sebagai akhir dari serangkaian pembelajaran sekaligus sebagai salah satu syarat untuk menempuh ujian Sarjana di Fakultas Ilmu Administrasi Jurusan Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan baik moril maupun materiil dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Sumartono, MS, selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
2. Bapak Dr. Djamhur Hamid, DIP.BUS,M.Si selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang,
3. Bapak Dr. Mochammad Al-Musadieq, MBA selaku Sekretariat Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang dan selaku Ketua Dosen pembimbing yang telah berkenan memberikan bimbingan dan pengarahan serta masukan dan saran kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

4. Mochammad Djudi Mukzam, M.Si selaku Anggota Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan terhadap penyusunan skripsi ini.

5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang atas ilmu dan nasihat yang telah diberikan, seluruh staff dan karyawan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya atas bantuannya.

6. Seluruh staff dan karyawan *Instalation dan Maintenance Lifts PT. Berca Schindler Lifts* Surabaya yang memberikan kesempatan dan bantuan kepada penulis untuk melakukan penelitian.

7. Ayah, Ibu, dan adikku yang senantiasa mendampingi, menyanggah, memberikan doa serta dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

8. Sahabat-sahabatku yang telah memberi motivasi, bantuan, dorongan dalam penyusunan skripsi ini dan teman-teman FIA-Bisnis 2009 atas kebersamaan dan dukungannya.

9. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan informasi dan bimbingan, sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.

Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis, orang lain serta pihak fakultas maupun



universitas dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Malang, 28 Januari 2013



Penulis

## DAFTAR ISI

<b>TANDA PESETUJUAN</b>	
<b>TANDA PENGESAHAN</b>	
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI</b>	
<b>RINGKASAN</b> .....	<b>i</b>
<b>SUMMARY</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan masalah.....	5
C. Tujuan penelitian.....	5
D. Kontribusi Penelitian.....	6
E. Sistematika Pembahasan .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>8</b>
A. Penelitian Terdahulu .....	8
B. Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	13
1. Pengertian Keselamatan Kerja .....	13
a. Usaha Mempertahankan Keselamatan Kerja .....	14
b. Syarat-syarat Keselamatan Kerja .....	15
2. Pengertian Kesehatan Kerja .....	16
a. Usaha Mempertahankan Kesehatan Kerja .....	17
b. Program Kesehatan Kerja .....	18
3. Penyebab Terjadinya Kecelakaan dan Gangguan Kesehatan Karyawan .....	19
C. Motivasi Kerja.....	20
1. Pengertian Motivasi Kerja.....	20
2. Manfaat Motivasi Kerja.....	21
3. Tujuan Motivasi Kerja .....	22
4. Teori-teori Motivasi Kerja .....	23



D. Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Motivasi Kerja .....	24
E. Model Konsep dan Model Hipotesis .....	26
1. Model Konsep .....	26
2. Model Hipotesis .....	26
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>28</b>
A. Jenis Penelitian .....	28
B. Lokasi Penelitian .....	28
C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran .....	29
1. Konsep .....	29
2. Variabel .....	30
3. Definisi Operasional .....	31
4. Skala Pengukuran .....	34
D. Populasi dan Sampel .....	35
1. Populasi .....	35
2. Sampel .....	36
E. Pengumpulan Data .....	37
1. Sumber Data .....	37
2. Teknik pengumpulan Data .....	38
3. Instrumen Penelitian .....	39
F. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	40
1. Uji Validitas .....	40
2. Uji Reliabilitas .....	41
3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	42
a. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) .....	42
b. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) .....	43
c. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y) .....	44
G. Analisis Data .....	45
1. Analisis Deskriptif .....	45
2. Analisis Regresi Linier Berganda .....	46
3. Uji Simultan (Uji F) .....	47
4. Uji Parsial (Uji t) .....	48

**BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN ..... 50**

**A. Gambaran Umum Perusahaan ..... 50**

1. Sejarah Singkat Perusahaan ..... 50

2. Visi, Misi, dan Nilai Perusahaan ..... 51

3. Struktur Organisasi ..... 51

4. Personalia Perusahaan ..... 58

5. Panitia dan Fasilitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) PT. *Berca Schindler Lifts* Surabaya ..... 61

6. Bentuk-bentuk Keselamatan Kerja PT. *Berca Schindler Lifts* Surabaya ..... 63

**B. Gambaran Umum Responden ..... 67**

1. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Usia ..... 67

2. Gambaran Umum Berdasarkan Berdasarkan Jenis Kelamin ..... 68

3. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Masa Kerja .... 69

4. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan ..... 69

**C. Analisis Data ..... 70**

1. Analisis Deskriptif ..... 70

2. Analisis Regresi Linier Berganda ..... 82

3. Hasil Uji Simultan (Uji F) ..... 86

4. Hasil Uji Parsial (Uji t) ..... 87

**D. Pembahasan ..... 90**

1. Analisis Deskriptif ..... 90

2. Pengaruh Simultan Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) ..... 92

3. Pengaruh Parsial Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) ..... 93

**BAB V PENUTUP ..... 97**

**A. Kesimpulan ..... 97**

**B. Saran ..... 98**

**DAFTAR PUSTAKA ..... 100**

**LAMPIRAN ..... 102**



## DAFTAR TABEL

No.	Judul	Hal
1.	Penelitian Terdahulu	11
2.	Konsep, Variabel, Indikator, dan Item	33
3.	Penentuan Skor Jawaban Responden	35
4.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ )	43
5.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kesehatan Kerja ( $X_2$ )	44
6.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y)	45
7.	Ketersediaan Peralatan Perlindungan	63
8.	Distribusi Responden Berdasarkan Usia	67
9.	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	68
10.	Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja	69
11.	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	70
12.	Distribusi Frekuensi Variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ )	72
13.	Distribusi Frekuensi Variabel Kesehatan Kerja ( $X_2$ )	76
14.	Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y)	79
15.	Rekapitulasi Analisis Regresi Linier Berganda antara Variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan variabel Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) yang mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan (Y)	83
17.	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	85
18.	Uji Hipotesis Model Regresi Secara Simultan	87

19. Uji Hipotesis Koefisien Regresi Variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ )  
Secara Parsial 88

20. Uji Hipotesis Koefisien Regresi Variabel Kesehatan Kerja ( $X_2$ )  
Secara Parsial 89





DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Hal
1.	Model Konsep	26
2.	Model Hipotesis	27
3.	Struktur Organisasi PT. <i>Berca Schindler Lifts</i> Surabaya	57



## DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul	Hal
1.	Kuesioner	102
2.	Rekapitulasi Hasil Kuesioner	107
3.	Distribusi Frekuensi	113
4.	Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner	124
5.	Regresi Linier Berganda	136





## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Pada era globalisasi ini, perkembangan jaman yang semakin maju serta diikuti oleh teknologi yang berkembang akan membawa pengaruh ekonomi, sosial, maupun budaya suatu bangsa. Dari berbagai faktor produksi seperti manusia, bahan baku, alam dan lain sebagainya, manusia memegang peranan yang sangat penting. Hal ini dikarenakan dalam industri, mereka akan mengelola, memelihara, menggunakan peralatan dan mesin dengan baik dan benar, sehingga bisa mendapatkan hasil yang lebih tinggi. Menyadari bahwa manusia merupakan aset penting dalam perusahaan, maka setiap perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia dengan harapan berorientasi pada penggunaan sumber daya yang efektif dan efisien. Penting bagi setiap perusahaan untuk selalu memperhatikan perlindungan karyawan terlebih pada masalah keselamatan dan kesehatan kerja.

Secara singkat pengertian keselamatan dan kesehatan kerja pada dasarnya merupakan suatu perlindungan kondisi fisik, kesejahteraan, mental dan stabilitas emosi termasuk fasilitas perusahaan dan peralatan guna mencegah terjadinya kecelakaan atau cedera yang berkaitan dengan pekerjaan. Timbulnya keselamatan dan kesehatan kerja, disebabkan oleh kondisi perusahaan mengenai sejauh mana keselamatan dan kesehatan kerja dapat memberikan perlindungan bagi karyawan terhadap motivasi kerja karyawan.

Untuk dapat mengurangi atau bahkan meniadakan jumlah kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang terjadi maka dalam suatu sistem keselamatan dan kesehatan kerja haruslah terprogram dengan baik. Dalam hal ini yaitu menyangkut keadaan tempat lingkungan kerja, pengaturan udara, pengaturan penerangan, pemakaian peralatan kerja serta memperhatikan tentang kondisi fisik maupun mental karyawan.

Mangkunegara (2000:162) menyatakan, “Selain bertujuan untuk menghindari kecelakaan dalam proses produksi perusahaan, keselamatan dan kesehatan kerja juga bertujuan untuk meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan”. Dengan meningkatnya kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan maka dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan pula. Selain untuk memenuhi tanggung jawab tentang ketenagakerjaan dimana pemerintah juga telah mengeluarkan berbagai peraturan yang ditujukan untuk perlindungan tenaga kerja. Salah satunya yaitu Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimana perlindungan atas keselamatan karyawan dijamin dalam pasal 86, yaitu “Setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama”.

Menurut Suma'mur (1987:29) untuk menjabarkan jaminan tersebut, pemerintah kemudian mengeluarkan Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 (Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia). Undang-Undang ini memberikan perlindungan hukum kepada tenaga kerja yang bekerja, agar



tempat dan peralatan produksi senantiasa berada dalam keadaan selamat dan aman bagi mereka.

Penggunaan teknologi yang semakin canggih disertai peralatan dan mesin-mesin modern selalu membawa kemudahan dalam memproduksi, namun di lain pihak bila tidak ditangani secara berencana dapat menimbulkan kecelakaan kerja. Oleh karena itu, diperlukan ketelitian serta kewaspadaan yang tinggi dalam mengoperasikannya. Pada umumnya kecelakaan kerja disebabkan oleh dua faktor yaitu manusia dan lingkungan. Faktor manusia yaitu tindakan tidak aman dari manusia seperti sengaja melanggar peraturan keselamatan kerja yang diwajibkan, kurang terampilnya pekerja itu sendiri. Sedangkan faktor lingkungan yaitu keadaan tidak aman dari lingkungan kerja yang menyangkut antara lain peralatan atau mesin-mesin. Akan tetapi frekuensi terjadinya kecelakaan kerja lebih banyak terjadi adalah faktor manusia, karena manusia yang paling banyak berperan dalam menggunakan peralatan di perusahaan.

Berdasarkan fenomena serta kejadian yang disebabkan karena kecelakaan kerja, maka salah satu aspek untuk perlindungan karyawan sekaligus melindungi aset perusahaan adalah dengan meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Dengan meningkatnya akan kesadaran keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, maka motivasi kerja karyawan juga akan meningkat. Semakin tinggi tingkat perlindungan perusahaan terhadap karyawan, maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan tersebut.

PT. *Berca Schindler Lifts* merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa. Jasa pada perusahaan ini adalah jasa *New Instalation Lifts* dan *Existing Instalation Lifts* atau yang di sebut dengan pemasangan (*Instalation*) dan perawatan (*Maintenance*). Kegiatan pekerjaan dalam perusahaan ini sangat berpengaruh pada keselamatan dan kesehatan kerja karyawan karena tidak dipungkiri bahwa semakin canggih dan modernnya mesin-mesin yang digunakan dalam bekerja, salah satunya yaitu terjadinya kecelakaan kerja yang pernah terjadi di tempat kerja sangat mempengaruhi terhadap motivasi kerja karyawan, karena dalam hal ini perlindungan akan keselamatan dan kesehatan kerja harus lebih diperhatikan. PT. *Berca Schindler Lifts* ini terletak di Jalan Kertajaya Indah Timur Rukan Mega Galaxy Blok 16 B/9 Surabaya yang lokasinya strategis karena kota Surabaya merupakan salah satu kota besar yang banyak terdapat bangunan-bangunan *Mall* atau pusat perbelanjaan, hotel, restoran, kampus, dan lain sebagainya yang semuanya membutuhkan *Instalation* dan *Maintenance Lifts* untuk menunjang bisnis mereka tetapi dalam jangkauan bisnis perusahaan ini mencapai seluruh Indonesia. Dalam hal ini perusahaan perlu untuk lebih meningkatkan sistem pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja yang dapat menunjang keberhasilan akan perusahaan serta berguna untuk perlindungan bagi karyawan perusahaan tersebut. Mengingat karyawan merupakan asset paling berharga dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka diperoleh gambaran tentang perlunya peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja yang memfokuskan pada PT.



*Berca Schindler Lifts* Surabaya. Oleh karena itu judul pada penelitian ini yaitu,  
*Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan bagian Instalation dan Maintenance PT. Berca Schindler Lifts Surabaya).*

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang, maka diperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh simultan Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. *Berca Schindler Lifts* Surabaya?
2. Bagaimana pengaruh parsial Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. *Berca Schindler Lifts* Surabaya?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan, maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk menjelaskan pengaruh simultan Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. *Berca Schindler Lifts* Surabaya.

2. Untuk menjelaskan pengaruh parsial Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. *Berca Schindler Lifts* Surabaya.

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

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai berikut:

##### **1. Kontribusi Praktis**

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan atau informasi yang bermanfaat bagi perusahaan sehingga dapat dijadikan pertimbangan dalam konteks keselamatan dan kesehatan kerja serta pengaruhnya terhadap motivasi kerja karyawan.

##### **2. Kontribusi Akademis**

Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang membahas tentang pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan.

#### **E. Sistematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan dalam penulisan penelitian skripsi terdiri dari lima bab yaitu:

##### **Bab I: Pendahuluan**

Merupakan uraian pendahuluan dengan maksud mengantarkan pembaca memasuki materi tentang latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian dan sistematika pembahasan.



## Bab II: Tinjauan Pustaka

Bab ini mengemukakan teori-teori yang berkenaan dengan topik penelitian. Dalam bab kedua ini dijabarkan mengenai teori keselamatan dan kesehatan kerja dan teori tentang motivasi kerja. Bagian terakhir dalam bab ini terdapat model konsep dan model hipotesis.

## Bab III: Metode Penelitian

Pada bab ini dijelaskan mengenai metode peneltiaian yang terdiri dari jenis penelitian, lokasi penelitian, konsep, variabel, definisi operasional dan skala pengukuran, populasi dan sampel, pengumpulan data, dan analisis data.

## Bab IV: Hasil dan Pembahasan

Pada bab ini dijelaskan tentang hasil dan pembahasan dari penelitian yang telah dilakukan. Hasil penelitian yang ditampilkan meliputi penyajian data yang berkaitan dengan permasalahan yang diuraikan.

## Bab V: Penutup

Bab ini merupakan bab terakhir yang berisikan kesimpulan dari skripsi. Pada bab ini akan berisikan tentang kesimpulan dari seluruh uraian pada bab-bab sebelumnya dan saran yang mendukung untuk peningkatan motivasi kerja karyawan dengan adanya keselamatan dan kesehatan kerja.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung penelitian ini, dikemukakan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian ini, yaitu:

1. Penelitian yang dilakukan Farouk Afero (2009) dari Fakultas Ilmu

Administrasi dengan judul *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan*

*Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PO. Mekar*

*Sari Ponorogo)*. Dalam penelitian ini diketahui bahwa variabel

bebasnya terdiri dari Keselamatan Kerja ( $X_1$ ), indikatornya tata ruang

kerja, pakaian kerja, alat pelindung diri, lingkungan kerja, alat-alat

berat, dan bahan-bahan berbahaya. Dan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ),

indikatornya pendengaran karyawan, penglihatan karyawan, suhu

udara ruangan, penggunaan warna, fasilitas istirahat, dan fasilitas

pengobatan. Sedangkan variabel terikatnya terdiri dari Kinerja

Karyawan ( $Y$ ), indikatornya kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja

karyawan, ketepatan waktu, kebutuhan akan pengawas, efektifitas

biaya, interpersonal. Dalam penelitian ini menggunakan pengujian

analisis regresi linier berganda secara simultan menunjukkan bahwa

variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) secara

bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja

Karyawan ( $Y$ ).



2. Penelitian yang dilakukan Rani Sanjaya (2011) dari Fakultas Ilmu

Administrasi dengan judul *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan*

*Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pabrik Gula Krebbe*

*Baru Malang)*. Dalam penelitian ini diketahui bahwa variabel bebas

terdiri dari Keselamatan Kerja ( $X_1$ ), indikatornya tata ruang kerja,

pakaian kerja, alat pelindung diri, lingkungan kerja, alat-alat berat, dan

bahan-bahan berbahaya. Dan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ), indikatornya

kebersihan, tersedianya air minum, penerangan, ventilasi, pengaturan

barang atau ruang kerja, dan suara. Sedangkan variabel terikatnya

terdiri dari Kinerja Karyawan (Y), indikatornya kualitas, kuantitas,

dan ketepatan waktu. Dalam penelitian ini menggunakan pengujian

analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel

Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh

signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Tetapi dari kedua

variabel yang diteliti yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang

mempunyai pengaruh dominan adalah variabel Kesehatan Kerja.

3. Penelitian yang dilakukan Lindriawaty Swandy (2011) dari Fakultas

Ilmu Administrasi dengan judul *Pengaruh Program Keselamatan dan*

*Kesehatan Kerja (Jaminan K3) dengan Motivasi Kerja (Studi Pada*

*Karyawan Bagian Maintenance PT. Badak NGL Bontang)*. Dalam

penelitian ini diketahui bahwa variabel bebasnya terdiri dari Program

Keselamatan Kerja ( $X_1$ ), indikatornya tingkat ketepatan penempatan

barang-barang, tingkat ketersediaan peralatan perlindungan kerja,

tingkat ketersediaan perlengkapan pencegahan, pertolongan dan peralatan perlindungan kerja, dan tingkat ketersediaan program sosialisasi pencegahan. Dan Program Kesehatan Kerja ( $X_2$ ), indikatornya lingkungan kerja secara medis, sarana kesehatan tenaga kerja, dan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja. Sedangkan variabel terikatnya terdiri dari Motivasi Kerja ( $Y$ ), indikatornya kebutuhan akan eksistensi, kebutuhan akan keterikatan, dan kebutuhan akan pertumbuhan. Dalam penelitian ini menggunakan pengujian analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel Program Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan Program Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja ( $Y$ ). Tetapi dari kedua variabel yang diteliti yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang mempunyai pengaruh dominan adalah variabel Program Kesehatan Kerja.

Untuk dapat lebih jelasnya, maka peneliti memaparkan penelitian terdahulu dengan Tabel 1. Dalam penelitian terdahulu telah dijelaskan bahwa digunakan untuk sebagai perbandingan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti dengan judul Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan bagian *Instalation* dan *Maintenance* pada PT. *Berca Schindler Lifts* Surabaya.



**Tabel 1**

**Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang**

Aspek Pembeda	Peneliti Terdahulu			Penelitian Sekarang
	Farouk Afero	Rani Sanjaya	Lindriawaty Swandy	
Lokasi Penelitian	PO. Mekar Sari Ponorogo	Pabrik Gula Krebet malang	PT. Badak NGL Bontang	PT. <i>Berca Schindler Lifts</i>
Variabel Bebas	<p>1. Keselamatan Kerja (<math>X_1</math>),</p> <p>a) Tata ruang kerja</p> <p>b) Pakaian kerja</p> <p>c) Alat pelindung diri</p> <p>d) Lingkungan kerja</p> <p>e) Alat-alat berat</p> <p>f) Bahan-bahan berbahaya</p> <p>2. Kesehatan Kerja (<math>X_2</math>)</p> <p>a) Pendengaran karyawan</p> <p>b) Penglihatan karyawan</p> <p>c) Suhu udara ruangan</p> <p>d) Penggunaan warna</p> <p>e) Fasilitas istirahat</p> <p>f) Fasilitas pengobatan</p>	<p>1. Keselamatan Kerja (<math>X_1</math>)</p> <p>a) Tata ruang kerja</p> <p>b) Pakaian kerja</p> <p>c) Alat pelindung diri</p> <p>d) Lingkungan kerja</p> <p>e) Alat-alat berat</p> <p>f) Bahan-bahan berbahaya</p> <p>2. Kesehatan Kerja (<math>X_2</math>)</p> <p>Kebersihan</p> <p>a) Tersedianya air minum</p> <p>b) Penerangan</p> <p>c) Ventilasi</p> <p>d) Pengaturan barang atau ruang kerja</p> <p>e) Suara</p>	<p>1. Program Keselamatan Kerja (<math>X_1</math>)</p> <p>a) Tingkat ketepatan penempatan barang-barang</p> <p>b) Tingkat ketersediaan peralatan perlindungan kerja</p> <p>c) Tingkat ketersediaan perlengkapan pencegahan, pertolongan dan peralatan perlindungan kerja</p> <p>d) Tingkat ketersediaan program sosialisasi pencegahan</p>	<p>1. Keselamatan Kerja (<math>X_1</math>)</p> <p>a) Keadaan tempat lingkungan kerja</p> <p>b) Pengaturan udara</p> <p>c) Pengaturan penerangan</p> <p>d) Pemakaian peralatan kerja</p> <p>2. Kesehatan Kerja (<math>X_2</math>)</p> <p>a) Kondisi Fisik</p> <p>b) Kondisi mental</p>

Lanjutan Tabel 1

			2. Program Kesehatan Kerja ( $X_2$ )	
			a) Lingkungan kerja secara medis	
			b) Sarana kesehatan tenaga kerja	
			c) Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja	
Variabel Terikat	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi Kerja (Y)	Motivasi Kerja Karyawan (Y)
	a) Kualitas kerja	a) Kualitas	a) Kebutuhan akan eksistensi	a) Kebutuhan akan eksistensi
	b) Kuantitas kerja	b) Kuantitas	b) Kebutuhan akan keterikatan	b) Kebutuhan akan keterikatan
		c) Ketepatan waktu	c) Kebutuhan akan pertumbuhan	c) Kebutuhan akan pertumbuhan

Berdasarkan pengamatan peneliti, sejauh ini belum pernah diadakan penelitian dengan kajian yang sama yaitu pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di perusahaan PT. *Berca Schindler Lifts* Surabaya. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian di perusahaan tersebut. Dengan tujuan ingin menjelaskan bagaimana pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di perusahaan yang bergerak dibidang jasa *Instalation* dan *Maintenance Lifts*.



## **B. Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Mangkunegara (2009:161) menyatakan bahwa pengertian istilah keselamatan dan kesehatan kerja dibedakan. Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Risiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan, dan pendengaran. Sedangkan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Risiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stres emosi atau gangguan fisik. Sedangkan Schuller menjelaskan dalam Mangkunegara (2002:222) keselamatan dan kesehatan kerja menunjuk kepada kondisi-kondisi fisiologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan.

Berdasarkan paparan diatas keselamatan dan kesehatan kerja mengarah pada suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik itu bagi pekerjaannya, perusahaan maupun bagi masyarakat dan lingkungan sekitar pabrik atau tempat kerja tersebut.

### **1. Pengertian Keselamatan Kerja**

Tenaga kerja harus memperoleh perlindungan dari berbagai hal yang dapat menimpa dan mengganggu pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa keselamatan kerja merupakan salah satu komponen penting dari

perlindungan tenaga kerja. Mondy mengemukakan (2008:82)

“Keselamatan kerja (*safety*) adalah suatu perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan”. Sedangkan Moenir mengatakan (1983:201) bahwa “Suatu keadaan dalam lingkungan atau tempat kerja yang dapat menjamin secara maksimal keselamatan orang-orang yang berada di daerah atau tempat tersebut, baik orang tersebut pegawai ataupun bukan pegawai dari organisasi kerja itu”.

Dari pendapat beberapa ahli diatas bahwa keselamatan kerja adalah suatu bentuk perlindungan yang berkaitan dengan upaya pencegahan kecelakaan kerja yang disebabkan oleh berbagai faktor bahaya, baik berasal dari kecelakaan kerja maupun lingkungan kerja serta tindakan pekerja sendiri.

#### a) Usaha Mempertahankan Keselamatan Kerja

Moenir menjelaskan (1983:201) bahwa untuk mempertahankan keselamatan kerja, maka hal-hal yang harus dilakukan adalah:

- 1) Penempatan benda atau barang sedemikian rupa sehingga tidak membahayakan atau mencelakakan pada orang-orang yang berada disitu atau disekitarnya. Apabila barang atau benda tersebut memang dapat membahayakan atau menimbulkan kecelakaan kalau dipegang, disentuh, dicium, didekati tanpa mempergunakan alat keselamatan atau pelindung tertentu, maka harus diberi tanda-tanda, batas-batas atau peringatan yang cukup atau petunjuk.
- 2) Perlindungan kepada pegawai atau pekerja yang melayani alat-alat kerja yang dapat menyebabkan kecelakaan, dengan cara memberikan alat perlindungan yang sesuai dan baik.
- 3) Perlengkapan yang berfungsi perlindungan misalnya: gas masker, kaca mata atau topeng las, sarung tangan, helm, sepatu,



pakaian anti api-anti radiasi, penutup telinga, pelindung dada, pakaian anti peluru.

- 4) Penyediaan perlengkapan yang mampu untuk digunakan sebagai alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan. Perlengkapan pencegahan misalnya, alat pencegah kebakaran, pintu darurat, kursi pelontar bagi penerbang pesawat tempur. Pertolongan apabila terjadi kecelakaan misalnya alat PPPK, perahu penolong di setiap kapal besar, tabung oksigen, dan ambulance.

#### **b) Syarat-syarat Keselamatan Kerja**

Dalam keselamatan kerja bahwa terdapat persyaratan yang meninjau dari pengertian keselamatan kerja. Ranupandojo mengatakan (1994:255) persyaratan keselamatan kerja telah ditetapkan pada pasal 3 Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang 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 penyebaran 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.

Dalam hal ini, perusahaan yang akan diteliti adalah perusahaan yang berhubungan dengan perusahaan kontraktor, maka salah satu bentuk keselamatan kerja menurut Ridley (2004:63) adalah sebagai berikut:

Untuk kontraktor dan para pekerjanya:

- 1) Aturan keselamatan setempat yang harus dipatuhi.
- 2) Beberapa bahaya khusus dalam area kerja mereka.
- 3) Sistem kerja yang aman dan sistem prosedur izin kerja.
- 4) Prosedur penanganan keadaan darurat dan evakuasi.
- 5) Rute akses yang diperbolehkan.
- 6) Izin penggunaan fasilitas kenyamanan: kantin, toilet, P3K, dan sebagainya.

Dari uraian tersebut dapat diketahui, bahwa sasaran dari syarat-syarat keselamatan kerja yang harus dipenuhi perusahaan adalah keselamatan karyawan yang merupakan suatu kegiatan untuk mencegah kecelakaan, cacat, kematian dan kerugian sebagai akibat dari kecelakaan kerja. Namun perbedaan dari perusahaan kontraktor bahwa syarat-syarat yang digunakan lebih spesifik yang menekankan pada sistem kerja dan prosedur izin kerja.

## 2. Pengertian Kesehatan Kerja

Mondy (2008:82) "Kesehatan kerja mengacu pada kebebasan dari penyakit fisik maupun emosional". Martoyo menjelaskan (2000:140)

bahwa kesehatan karyawan pada dasarnya adalah kesehatan jasmani maupun rohani. Seseorang disebut "sehat jasmani", apabila seluruh unsur organisme badaniah seseorang itu berfungsi normal dan baik, berarti:



tanpa sakit, tanpa mengidap penyakit dan tanpa kelemahan fisik.

Sedangkan “sehat rohaniyah”, apabila seseorang sudah berhasil mengadaptasikan dirinya pada organisasi di mana ia bekerja, memiliki konsepsi yang akurat tentang kenyataan-kenyataan hidup, dapat mengatasi berbagai “*stress*” dan frustasi dan sebagainya”. Sedangkan Mathis (2002:245) juga menyebutkan bahwa “Kesehatan merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Individu yang sehat adalah yang bebas dari penyakit, cidera serta masalah mental dan emosi yang bisa mengganggu aktivitas manusia normal umumnya”.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja adalah suatu bentuk perlindungan dari perusahaan yang diberikan oleh seseorang atau karyawan yang terbebas dari penyakit termasuk berbagai masalah penyakit pekerjaan seperti stress dan frustasi yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

#### a) Usaha Mempertahankan Kesehatan Kerja

Sirait menjelaskan (2006:266) usaha untuk mempertahankan kesehatan para karyawan menjadi salah satu tugas bagian personalia.

Salah satu cara yang sering digunakan adalah membentuk bagian tersendiri yang bertanggung jawab terhadap persoalan kesehatan fisik para karyawan. Program tersebut terdiri dari:

- 1) Program kesehatan fisik yang dibuat oleh perusahaan, sebaiknya terdiri dari salah satu atau keseluruhan elemen-elemen berikut.
  - a. Pemeriksaan kesehatan pada waktu karyawan pertama kali diterima bekerja.

- b. Pemeriksaan kesehatan para karyawan kunci secara periodik.
  - c. Pemeriksaan kesehatan secara sukarela untuk semua karyawan secara periodik.
  - d. Tersedianya peralatan dan staf medis yang cukup.
  - e. Pemberian perhatian yang sistematis dan preventif terhadap masalah ketegangan industry (*industrial stresses*).
- 2) Program kesehatan mental ini usaha untuk menjaga kesehatan mental agar tetap baik, perlu juga dilakukan. Untuk membuat program kesehatan mental, perlu dilakukan salah satu atau keseluruhan cara berikut ini.
- a. Tersedianya *psychiatrist* untuk konsultan.
  - b. Kerja sama dengan *psychiatrist* di luar perusahaan atau yang ada di lembaga-lembaga konsultan.
  - c. Mendidik para karyawan perusahaan tentang arti pentingnya kesehatan mental.
  - d. Mengembangkan dan memelihara program-program *human relations* yang baik.

Sedangkan menurut Moenir (1983:207) untuk menyelenggarakan usaha kesehatan tempat kerja dan pegawai atau pekerja dengan cara misalnya:

- a. Tersedianya air bersih.
- b. Alat penerangan (*illumination*) yang cukup.
- c. Ventilasi yang cukup sehingga ruangan selalu memperoleh udara segar.
- d. Pengaturan barang yang rapi untuk menghindari sarang bakteri, baksil, tikus, serangga pembawa penyakit.
- e. Kebersihan ruangan atau tempat kerja dan tempat-tempat lain yang ada dalam lingkungan kerja.
- f. Membuang sisa-sisa kerja perusahaan berupa apa pun, sehingga tidak menimbulkan gangguan kesehatan pegawai atau pekerja.

#### b) Program Kesehatan Kerja

Program kesehatan kerja menurut Soedarjadi (2009:44) salah satunya program kesehatan kerja adalah Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek). Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) merupakan hak dari pekerja atau buruh sesuai dengan pengaturan



Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 dan Peraturan Pemerintah No. 14

Tahun 1993 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek).

Adapun ruang lingkup program Jaminan Sosial Tenaga Kerja

(Jamsostek) dalam rangka memberikan perlindungan pada pekerja atau

buruh apabila tertimpa suatu musibah yang dapat mengakibatkan

hilangnya atau berkurangnya penghasilan yang biasa diterima baik

seluruhnya maupun sebagian karena adanya suatu kejadian antara lain

sebagai berikut:

a. Jaminan Kecelakaan Kerja

Suatu bentuk santunan yang diberikan pada pekerja atau buruh akibat tertimpa kecelakaan kerja yang terjadi di dalam lokasi kerja atau diluar tempat kerja namasih dalam lingkup hubungan kerja.

b. Jaminan Hari Tua

Berupa santunan yang dibayarkan pada pekerja atau buruh yang telah mencapai umur tertentu sebesar iuran yang terkumpul ditambah dengan hasil pengembangannya.

c. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Suatu jaminan yang diberikan kepada tenaga kerja atau suami atau istri yang sah dan anak dari tenaga kerja sebanyak-banyaknya tiga orang. Jaminan ini meliputi pelayanan peningkatan kesehatan, pencegahan, dan penyembuhan penyakit, serta pemulihan kesehatan, antara lain berupa:

1. Pelayanan medis, rawat jalan tingkat pertama, rawat jalan tingkat lanjutan, rawat inap, pemeriksaan kehamilan, dan biaya persalinan.
2. Pelayanan khusus untuk penggantian biaya kacamata, alat bantu dengar, dan alat ganti gigi, tangan, dan kaki.

d. Jaminan Kematian

Berupa santunan yang dibayarkan pada pekerja atau buruh yang mangalami kematian akibat kecelakaan di tempat kerja.

### **3. Penyebab Terjadinya Kecelakaan dan Gangguan Kesehatan Karyawan**

Mangkunegara mengemukakan (2009:162-163) penyebab

terjadinya kecelakaan dan gangguan kesehatan pegawai adalah:

a) Keadaan Tempat Lingkungan Kerja

- 1) Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya.
- 2) Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.
- 3) Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.

b) Pengaturan Udara

- 1) Pergantian udara di ruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak).
- 2) Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.

c) Pengaturan Penerangan

- 1) Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat.
- 2) Ruang kerja yang kurang cahaya, remang-remang.

d) Pemakaian Peralatan Kerja

- 1) Pengaman peralatan kerja yang sudah usung atau rusak.
- 2) Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik.

e) Kondisi Fisik dan Mental Pegawai

- 1) Kerusakan alat indera, stamina pegawai yang tidak stabil.
- 2) Emosi pegawai yang tidak stabil, kepribadian pegawai yang rapuh, cara berpikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja rendah, sikap pegawai yang ceroboh, kurang cermat, dan kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa risiko bahaya.

## C. Motivasi Kerja

### 1. Pengertian Motivasi Kerja

Hasibuan menjelaskan (2003:216) “Motivasi berasal dari bahasa Latin, *Mavere* yang berarti dorongan atau daya penggerak”. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, akan tetapi yang terpenting mereka mau



bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Wiludjeng (2004:154) menjelaskan “Motivasi merupakan proses psikologi yang mendasar dan merupakan salah satu faktor penentu dalam mencapai tujuan organisasi”. Sedangkan Siagian dalam Manullang mengemukakan (2004:193) motivasi merupakan keseluruhan proses pemberian motif

bekerja para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor terpenting yang fungsinya sebagai faktor pendorong dalam diri manusia atau karyawan yang diharapkan agar terarah atau tertuju untuk mencapai semua tujuan kegiatan dalam sebuah organisasi.

## **2. Manfaat Motivasi Kerja**

Menjelaskan Arep (2003:219) manfaat motivasi kerja yang utama adalah terciptanya gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat.

Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah:

- a) Pekerjaan akan selesai dengan tepat. Artinya, pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan.
- b) Orang akan senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat seseorang senang melakukannya.
- c) Orang merasa berharga. Hal ini terjadi karena pekerjaannya itu betul-betul berharga bagi orang yang termotivasi

- d) Orang yang akan bekerja keras. Hal ini dimaklumi karena dorongan yang begitu tinggi untuk berhasil sesuai target terhadap apa yang mereka kerjakan.
- e) Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan.
- f) Semangat juangnya akan tinggi. Hal ini akan memberikan suasana bekerja yang bagus di semua bagian.

### 3. Tujuan Motivasi Kerja

Hasibuan (2003:221) menyatakan tujuan dari pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan adalah:

- a) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- b) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- c) Meningkatkan kinerja karyawan.
- d) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- e) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- f) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- g) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- h) Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan.
- i) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- j) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- k) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku dan lain sebagainya.

Berdasarkan pendapat diatas yaitu mengenai tujuan motivasi kerja maka dapat disimpulkan bahwa dengan pemberian motivasi akan berpengaruh positif terhadap peningkatan kerja karyawan. Karyawan akan dapat mengeluarkan segala tenaga dan waktunya untuk melaksanakan pekerjaan yang telah ditetapkan dan dibebankan oleh perusahaan. Perusahaan akan menerima umpan balik dari pemberian motivasi tersebut yaitu berupa peningkatan kerja sesuai dengan keinginan perusahaan



#### 4. Teori-teori Motivasi Kerja

##### a) Teori Motivasi 2 (dua) faktor

Herzberg dalam Widjaja (2002:296) mengemukakan bahwa

ketidakpuasan kerja (*Work Dissatisfaction*) dan kepuasan kerja (*Work Satisfaction*) tumbuh dari 2 (dua) kumpulan faktor yang berbeda, yaitu:

##### 1) Faktor Motivasi (*Motivating Faktor Satisfiers*), yang termasuk:

- a. Prestasi (*Achievement*).
- b. Pengakuan (*Recognition*).
- c. Pekerjaannya Sendiri (*Work it self*).
- d. Tanggung Jawab (*Responsibility*).
- e. Kemajuan (*Advancement*).
- f. Pertumbuhan (*Growth*).

##### 2) Faktor-faktor *Higiene (Dissatisfiers/Hygiene Factors)* yang terdiri dari:

- a. Kebijakan perusahaan (*Company Policy*).
- b. Supervisi (*Supervision*).
- c. Hubungan dengan Penyelia (*Relationship with Supervisor*).
- d. Kondisi Kerja (*Work Condition*).
- e. Gaji (*Salary*).
- f. Hubungan dengan Kawan (*Relationship with Friends*).
- g. Kehidupan Pribadi (*Personal Life*).
- h. Hubungan dengan Bawahan (*Relationship With Subordinates*).
- i. Status.
- j. Keamanan Kerja (*Job Security*).

##### b) *ERG (Existence Needs, Relation Needs, dan Growth Needs) Theory*

Anoraga menyatakan (2004:162) ada 3 (tiga) kebutuhan

pokok manusia yaitu: *ERG (Existence needs, Relation needs, dan Growth needs)*.

Teori kebutuhan ERG mempunyai asumsi sebagai berikut:

- 1) Apabila kebutuhan keberadaan kurang terpenuhi, individu terdorong untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

- 2) Apabila kebutuhan berhubungan dengan orang lain kurang terpenuhi maka individu terdorong untuk memenuhi kebutuhan keberadaan.
- 3) Apabila kebutuhan akan pertumbuhan kurang terpenuhi maka semakin besar hasrat untuk memenuhi kebutuhan akan pertumbuhan tersebut.

Sedangkan menurut Wiludjeng (2004:156) bahwa teori ini merangkum kebutuhan dari teori Maslow menjadi 3 kebutuhan, yaitu:

- 1) *Existence needs*, yaitu kebutuhan dasar seperti kebutuhan makan, minum, kondisi kerja, gaji, udara.
- 2) *Relatedness needs*, yaitu kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain.
- 3) *Growth needs*, yaitu kebutuhan untuk berkembang.

#### **D. Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Motivasi Kerja**

Telah dijelaskan sebelumnya mengenai penjelasan definisi keselamatan dan kesehatan kerja dan motivasi kerja karyawan yaitu keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik itu bagi pekerjaannya, perusahaan maupun bagi masyarakat dan lingkungan sekitar pabrik atau tempat kerja tersebut.

Sedangkan motivasi kerja adalah suatu dorongan yang berasal dari luar maupun dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan sesuai dengan kemampuan untuk mencapai kinerja yang maksimal dan dalam rangka untuk pemenuhan kebutuhan diri mereka masing-masing serta demi mencapai tujuan perusahaan. Tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja yang efektif di perusahaan adalah mencegah kecelakaan, cedera, dan penyakit yang terkait dengan pekerjaan.



Mangkunegara menyatakan (2002:162), “Selain bertujuan untuk menghindari kecelakaan dalam proses produksi perusahaan, keselamatan dan kesehatan kerja juga bertujuan untuk meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan”. Dengan meningkatnya kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan maka dapat dipastikan motivasi kerja karyawan dapat meningkat. Handoko (2000:84), juga menyatakan hal yang serupa bahwa lingkungan kerja fisik yang menjadi perhatian utama dari keselamatan dan kesehatan kerja dapat berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan tersebut. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan tanggung jawab perusahaan, dimana hal tersebut dapat membawa dampak atau pengaruh secara langsung kepada karyawan dalam bekerja. Pemberian fasilitas-fasilitas pendukung dan peraturan-peraturan sangat diperlukan dalam mewujudkan usaha-usaha meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja.

Berdasarkan uraian yang telah ditetapkan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berkontribusi terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan adanya keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan oleh perusahaan maka diharapkan motivasi kerja dari karyawan dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan. Sehingga dapat dikatakan bahwa kelamatan dan kesehatan kerja mempunyai hubungan dengan motivasi kerja karyawan pada PT. *Berca Schindler Lifts* Surabaya.

## E. Model Konsep dan Model Hipotesis

### 1. Model Konsep

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

Model konsep ditunjukkan pada gambar 1.

**Gambar 1**  
**Model Konsep**



### 2. Model Hipotesis

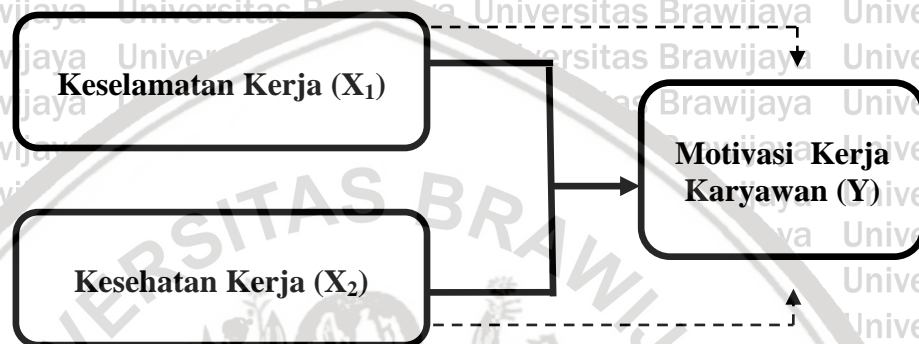
Menurut Sugiyono (2009:64) "Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan". Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.



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

Gambar 2.

**Gambar 2**  
**Model Hipotesis**



Keterangan:

-  Pengaruh secara simultan
-  Pengaruh secara parsial

Berdasarkan model hipotesis, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Diduga terdapat pengaruh simultan yang signifikan dari Keselamatan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Kesehatan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) bagian *Instalation* dan *Maintenance* PT. *Berca Schindler Lifts* Surabaya.
- b) Diduga terdapat pengaruh parsial yang signifikan dari Keselamatan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Kesehatan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) bagian *Instalation* dan *Maintenance* PT. *Berca Schindler Lifts* Surabaya.

### BAB III

## METODE PENELITIAN

### A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian penjelasan (*explanatory research*), sebagaimana yang dikatakan oleh Singarimbun (2006:5) penelitian penjelasan (*explanatory research*) adalah “Penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa. Berdasarkan penjelasan tersebut diketahui bahwa penelitian *explanatory* dapat berguna untuk menjelaskan adanya pengaruh variabel-variabel yang diuji dengan menggunakan pengujian statistik”. Dalam penelitian ini akan diketahui bahwa keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. *Berca Schindler Lifts* Surabaya.

### B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada PT. *Berca Schindler Lifts* Surabaya, yang terletak di Kertajaya Indah Timur Rukan Mega Galaxy Blok 16B/9 Surabaya. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan karena PT. *Berca Schindler Lifts* merupakan salah satu perusahaan yang menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja yang digunakan sebagai salah satu bentuk motivasi kerja karyawan. Selain itu, pada perusahaan PT. *Berca Schindler Lifts* keselamatan dan kesehatan kerja lebih diutamakan dan lebih banyak komponen maupun prosedur yang digunakan dalam kegiatan pekerjaan serta data yang tersedia di PT. *Berca Schindler Lifts* sudah dapat memenuhi kebutuhan data untuk



mendukung penelitian di perusahaan tersebut. Perusahaan PT. *Berca Schindler Lifts* merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa *Instalasion* dan *Maintenance Lifts*. Pemilihan lokasi juga dengan alasan bahwa belum pernah diadakan penelitian dengan kajian yang sama yakni pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di perusahaan ini. Sehingga menarik bagi peneliti untuk melakukakn penelitian di perusahaan tersebut.

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

### **1. Konsep**

Definisi konsep yang dikemukakan oleh Emory (1998:33) yaitu “Suatu konsep merupakan sejumlah pengertian atau ciri yang berkaitan dengan berbagai peristiwa, objek, kondisi, situasi, dan hal lain yang sejenis”.

Konsep yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### **a) Konsep Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)**

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu bentuk perlindungan kondisi dimana seseorang atau karyawan yang merasa dirinya aman, atau kondisi aman dan sehat, serta terhindar dari berbagai hal-hal yang bisa membahayakan dirinya sendiri maupun di sekitarnya.

#### **b) Konsep Motivasi Kerja (Y)**

Motivasi kerja adalah merupakan faktor terpenting yang fungsinya sebagai faktor pendorong dalam diri manusia atau karyawan yang

diharapkan agar terarah atau tertuju untuk mencapai semua tujuan kegiatan dalam sebuah organisasi.

## 2. Variabel

Istilah variabel merupakan istilah yang tidak pernah ketinggalan dalam setiap jenis penelitian. Agar konsep dapat diukur, maka harus dijabarkan lebih lanjut menjadi variabel-variabel. Arikunto (2006:118) mendefinisikan “Variabel adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian”. Dari definisi tersebut, maka penulis menetapkan variabel-variabel penelitian sebagai berikut:

### a) Variabel bebas (variabel independen)

Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu:

- 1) Variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ), yaitu kondisi karyawan yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja meliputi: keadaan tempat lingkungan kerja, pengaturan udara, pengaturan penerangan, dan pemakaian peralatan kerja.
- 2) Variabel Kesehatan Kerja ( $X_2$ ), yaitu kesehatan karyawan baik jasmani maupun rohani meliputi: kondisi fisik dan kondisi mental karyawan.

### b) Variabel terikat (variabel dependen)

Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu Motivasi Kerja Karyawan (Y) yang dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:



- a. Kebutuhan akan eksistensi (*existence needs*): kebutuhan terpuaskan oleh faktor – faktor seperti makanan, udara, gaji, kondisi pekerjaan.
- b. Kebutuhan akan keterkaitan (*relatedness needs*): kebutuhan terpuaskan dengan adanya hubungan sosial dan interpersonal yang berarti.
- c. Kebutuhan akan pertumbuhan (*growth needs*): kebutuhan yang terpuaskan oleh individu yang menciptakan kontribusi kreatif atau produktif.

### 3. Definisi Operasional

Menurut Singarimbun (2006:46), “Definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana caranya mengukur suatu variabel”.

#### a. Konsep Keselamatan Kerja

- 1) Variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ )
- 2) Indikatornya keadaan tempat lingkungan kerja, pengaturan udara, pengaturan penerangan, pemakaian peralatan kerja
- 3) Itemnya penyimpanan barang-barang berbahaya diperhitungkan keamanannya, ruang kerja yang tidak terlalu padat, pembuangan limbah pada tempatnya, pergantian udara di ruang kerja cukup baik, suhu udara yang dikondisikan pengaturannya, pengaturan sumber cahaya yang tepat, ruang kerja tidak remang-remang, penggunaan peralatan kerja masih

baik, penggunaan alat elektronik menggunakan pengamanan yang baik.

b. Konsep Kesehatan Kerja ( $X_2$ )

1) Variabel Kesehatan Kerja

2) Indikatornya kondisi fisik dan kondisi mental

- 3) Itemnya stamina karyawan baik saat di tempat kerja, tidak adanya gangguan panca indera, emosi karyawan stabil, kepribadian karyawan yang baik, cara berfikir yang baik, motivasi kerja yang tinggi, fasilitas kerja tercukupi.

c. Konsep Motivasi Kerja (Y)

1) Variabel Motivasi Kerja Karyawan

- 2) Indikatornya kebutuhan akan eksistensi (*existence needs*), kebutuhan akan keterkaitan (*relatedness needs*), kebutuhan akan pertumbuhan (*growth needs*)

- 3) Itemnya kelayakan gaji yang diterima sesuai dengan kebutuhan kehidupan saat ini, penerapan keselamatan dan kesehatan kerja, hubungan sosial antar karyawan, hubungan kerja dengan rekan kerja, adanya kontribusi yang kreatif dari karyawan, kebutuhan untuk berkembang dalam karir.

Adapun rincian tentang variabel, indikator serta itemnya dalam penelitian ini dapat dijabarkan melalui Tabel 2 yaitu Tabel definisi operasional.



**Tabel 2**  
**Konsep, Variabel, Indikator, dan Item**

<b>Konsep</b>	<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Item</b>
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Keselamatan Kerja (X <sub>1</sub> )  Sumber: Mangkunegara (2009:162-163)	Keadaan Tempat Lingkungan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Penyimpanan barang-barang berbahaya diperhitungkan keamanannya</li> <li>b. Ruang kerja yang tidak terlalu padat</li> <li>c. Pembuangan limbah pada tempatnya</li> </ul>
		Pengaturan Udara	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Pergantian udara di ruang kerja cukup baik</li> <li>b. Suhu udara yang dikondisikan pengaturannya</li> </ul>
		Pengaturan Penerangan	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Pengaturan sumber cahaya yang tepat</li> <li>b. Ruang kerja tidak remang-remang</li> </ul>
	Kesehatan Kerja (X <sub>2</sub> )  Sumber: Mangkunegara (2009:162-163)	Pemakaian Peralatan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Penggunaan peralatan kerja masih baik</li> <li>b. Penggunaan alat elektronik menggunakan pengaman yang baik</li> </ul>
		Kondisi Fisik	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Stamina karyawan baik saat di tempat kerja</li> <li>b. Tidak adanya gangguan panca indera</li> </ul>
		Kondisi Mental	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Emosi karyawan stabil</li> <li>b. Kepribadian karyawan yang baik</li> <li>c. Cara berfikir yang baik</li> <li>d. Motivasi kerja yang tinggi</li> <li>e. Fasilitas kerja tercukupi</li> </ul>

Lanjutan tabel 2

Motivasi Kerja	Motivasi Kerja Karyawan(Y) Sumber: Wiludjeng (2004:156)	Kebutuhan akan eksistensi ( <i>existence needs</i> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kelayakan gaji yang diterima sesuai dengan kebutuhan kehidupan saat ini</li> <li>2. Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja</li> </ol>
		Kebutuhan akan keterkaitan ( <i>relatedness needs</i> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hubungan sosial antar karyawan</li> <li>2. Hubungan kerja dengan rekan kerja</li> </ol>
		Kebutuhan akan pertumbuhan ( <i>growth needs</i> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Adanya kontribusi yang kreatif dari karyawan</li> <li>2. Kebutuhan untuk berkembang dalam karir</li> </ol>

#### 4. Skala Pengukuran

Setelah ditetapkan item-item dari variabel yang ada, maka langkah selanjutnya adalah mengadakan pengukuran atas variabel-variabel tersebut, dimana untuk mengukur tanggapan responden dalam penelitian ini dipergunakan skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2009:93) “Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Berikut ini merupakan contoh jawaban dan skor yang diberikan untuk setiap item pertanyaan seperti terlihat pada Tabel 3.



**Tabel 3**  
**Penentuan Skor Jawaban Responden**

No	Jawaban Responden	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-ragu (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2009:94)

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Sebuah penelitian memerlukan adanya populasi dari suatu obyek untuk memperoleh suatu data. Sugiyono (2009:80) mengemukakan “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Sedangkan Arikunto (2006:130) mengemukakan bahwa “Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi”. Dalam hal ini populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian *Instalation* dan *Maintenance* PT. *Berca Schindler Lifts* Surabaya yang berjumlah 47 karyawan. Pemilihan populasi pada karyawan bagian *Instalation* dan *Maintenance* didasarkan pada kecelakaan kerja

yang paling banyak terjadi, karena pada karyawan bagian ini berinteraksi langsung dengan mesin-mesin *lifts*, alat-alat elektronik, dan perlengkapan yang lain yang berhubungan dengan *Lifts* dalam mengoperasikannya yang digunakan dalam *Instalation* dan *Maintenance*. Selain hal itu, berdasarkan perusahaan yang diteliti dapat diperoleh informasi terkait dari PT. *Berca Schindler Lifts* Surabaya yang menunjukkan bahwa penerapan keselamatan dan kesehatan kerja diberlakukan pada bagian *Instalation* dan *Maintenance* sehingga peneliti menentukan populasi penelitian pada karyawan bagian tersebut.

## 2. Sampel

Arikunto menyatakan (2006:131) “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Sedangkan menurut Sugiyono (2009:81) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Untuk itu, sampel harus diambil dari populasi yang benar-benar representatif (mewakili). Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan atau pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Arikunto mengemukakan (2006:134) untuk ancer-ancer, maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Maka dari itu sampel pada penelitian ini berjumlah 47 karyawan bagian *Instalation* dan *Maintenance* pada PT. *Berca Schindler Lifts* Surabaya.



## E. Pengumpulan Data

### 1. Sumber Data

Dalam suatu penelitian, data merupakan komponen penting yang sangat dibutuhkan dan data tersebut haruslah sesuai dengan kebenarannya agar mempermudah dalam menganalisis setiap permasalahan. Adapun sumber datanya adalah sebagai berikut:

#### a) Data Primer

Merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan secara langsung dari jawaban responden. Data primer didapat dengan cara menyebarkan kuesioner yang akan dirancang sesuai dengan variabel dan indikator serta item dan juga bisa melalui wawancara yang ditetapkan terlebih dahulu, yang berkaitan dengan pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. *Berca Schindler Lifts* Surabaya.

#### b) Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh melalui pengumpulan dokumen-dokumen yang telah ada pada perusahaan PT. *Berca Schindler Lifts* Surabaya. Dokumen tersebut antara lain seperti gambaran umum perusahaan yang terdiri dari visi, misi dan nilai perusahaan, struktur organisasi, daftar jumlah karyawan, serta panitia maupun fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan, serta bisa juga yang berasal dari sumber tertulis atau *internet*.

## 2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

### a) Menyebarakan Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner atau daftar pernyataan kepada responden yaitu karyawan bagian *Instalation* dan *Maintenance* PT. *Berca Schindler Lifts* agar didapat keterangan dan data yang lebih terperinci tentang masalah yang sedang diteliti. Jawaban diharapkan dalam penelitian ini telah disediakan sehingga responden tinggal memilih jawaban yang paling sesuai.

### b) Melakukan Wawancara

Pengumpulan data melalui wawancara dilakukan dengan cara mengadakan tanya jawab secara langsung dengan *Branch Manager*. Dalam melakukan wawancara ini peneliti akan mewawancarai tentang keselamatan dan kesehatan kerja, keadaan keselamatan dan kesehatan kerja, ketersediaan mengenai prosedur serta komponen-komponen tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang ada di perusahaan tersebut.

### c) Mencatat Dokumentasi

Mencatat dokumen-dokumen yang dimiliki oleh PT. *Berca Schindler Lifts* Surabaya. Dokumen yang dimaksudkan adalah dokumen yang didalamnya terdapat informasi tentang perusahaan



meliputi jumlah karyawan, struktur organisasi dan lain sebagainya sebagai data sekunder untuk mendukung penelitian.

### 3. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Sesuai dengan teknik pengumpulan data, maka instrumen penelitian yang digunakan adalah:

a) Kuesioner

Berupa sejumlah pernyataan tertulis yang disusun secara terstruktur dan dibagikan kepada responden, yaitu karyawan bagian *Instalation dan Maintenance PT. Berca Schindler Lifts Surabaya*.

b) Pedoman Wawancara

Berupa seperangkat daftar pertanyaan yang akan diajukan kepada pihak-pihak yang terkait langsung dengan penelitian, yaitu, *Branch Manager* para karyawan dan staf administrasi yang berwenang memberikan informasi sehubungan dengan penelitian.

c) Pedoman Dokumentasi

Berupa pedoman untuk mempelajari hal-hal yang diperlukan dalam penelitian, sehingga diperoleh data keselamatan dan kesehatan kerja yang diterapkan. Pedoman dokumentasi juga dilakukan dengan menggunakan alat-alat seperti buku, pensil atau bolpoin, menggandakan dokumen-dokumen yang dianggap penting, serta dokumentasi yang berbentuk foto yang difungsikan untuk mencatat

langsung data yang diperlukan. Data yang diperlukan berasal dari dokumen perusahaan.

## **F. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji validitas dan reliabilitas diperlukan untuk melakukan pengujian terhadap item-item yang ada dalam variabel yang diteliti agar kesimpulan penelitian nantinya tidak keliru dan tidak memberikan gambaran yang jauh berbeda dari keadaan yang sebenarnya. Pengujian validitas dan reliabilitas masing-masing variabel pada penelitian ini menggunakan bantuan komputer melalui *Program SPSS 16.0 for Windows*.

### **1. Uji Validitas**

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) valid berarti instrumen valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas adalah suatu derajat ketepatan alat ukur peneliti tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel secara tepat. Jadi uji validitas itu dilakukan untuk mengetahui item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang kita teliti. Valid tidaknya suatu item dapat diketahui dengan cara membandingkan dengan rumus korelasi *Product Moment* yang dikemukakan oleh Arikunto (2006:170), yaitu:



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

Keterangan:

- r = Koefisien korelasi
- n = Banyaknya sampel
- X = Variabel yang mempengaruhi (bebas)
- Y = Variabel yang dipengaruhi (terikat)

Perbandingan indeks korelasi *Product Moment* pada penelitian ini dengan tingkat signifikan 5%. Sehingga apabila nilai r (r hitung) lebih kecil

dari nilai kritis berarti item atau instrumen yang digunakan valid.

Sebaliknya, apabila nilai (r hitung) lebih besar dari nilai kritis berarti item atau instrumen yang digunakan tidak valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah istilah yang dipakai menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila alat ukur tersebut digunakan berulang kali. Reliabilitas ini menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu. Untuk mengetahui tingkat reliabilitas variabel yang digunakan dalam penelitian, maka disini teknik yang digunakan adalah model konsistensi internal dengan teknik *Cronbach's Alpha*, yang dikemukakan Arikunto (2006:195) rumusnya sebagai berikut:

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

Keterangan:

- r = Reliabilitas instrumen
- k = Banyak butir pertanyaan
- $\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varian butir
- $\sigma_t^2$  = Varian total

Suatu instrumen dikatakan reliable apabila memiliki koefisien reliabilitas sebesar  $\geq 0,6$ . Setelah dilakukan pengujian terhadap data maka dapat diketahui bahwa data yang diperoleh adalah valid dan reliabel sehingga proses analisis berikutnya dapat dilanjutkan. Dalam hal ini mengetahui nilai reliabilitasnya, maka peneliti menggunakan *Program SPSS 16.0 for Windows*.

### **3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Hasil uji validitas dan reliabilitas ini dilakukan dengan bantuan *Program SPSS 16.0 for Windows*.

#### **a. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ )**

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) disajikan pada Tabel 4. Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa semua item pernyataan variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) mempunyai tingkat probabilitas 0,000 dimana nilai-nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 serta  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel sehingga keseluruhan item tersebut dinyatakan valid, dan hasil perhitungan reliabilitas *Alpha Cronbach* diperoleh hasil 0,813 yang mana lebih besar dari 0,6 sehingga dinyatakan reliabel untuk keseluruhan item tersebut.



**Tabel 4**

**Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Keselamatan Kerja (X<sub>1</sub>)**

No.	Item	Koefisien Korelasi (r Hitung)	r Tabel	Probabilitas	Keterangan
1.	X1.1	0,520	0,281	0,000	Valid
2.	X1.2	0,423	0,281	0,000	Valid
3.	X1.3	0,688	0,281	0,000	Valid
4.	X1.4	0,710	0,281	0,000	Valid
5.	X1.5	0,785	0,281	0,000	Valid
6.	X1.6	0,838	0,281	0,000	Valid
7.	X1.7	0,550	0,281	0,000	Valid
8.	X1.8	0,535	0,281	0,000	Valid
9.	X1.9	0,644	0,281	0,000	Valid
<i>Alpha Cronbach</i> = 0,813					Reliabel

Sumber: Data Primer diolah 2012

Keterangan:

- X1.1: Penyimpanan barang-barang berbahaya diperhitungkan keamanannya
- X1.2: Ruang kerja yang tidak terlalu padat
- X1.3: Pembuangan limbah pada tempatnya
- X1.4: Pergantian udara di ruang kerja cukup baik
- X1.5: Suhu udara yang dikondisikan pengaturannya
- X1.6: Pengaturan sumber cahaya yang tepat
- X1.7: Ruang kerja tidak remang-remang
- X1.8: Penggunaan peralatan kerja masih baik
- X1.9: Penggunaan alat elektronik menggunakan pengaman yang baik

**b. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kesehatan Kerja (X<sub>2</sub>)**

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas variabel Kesehatan Kerja (X<sub>2</sub>) disajikan pada Tabel 5. Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan semua item pernyataan variabel Kesehatan Kerja (X<sub>2</sub>) mempunyai tingkat probabilitas 0,000 dimana nilai-nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 serta r hitung > r tabel sehingga nilai-nilai tersebut dinyatakan valid, dan hasil perhitungan reliabilitas *Alpha Cronbach* diperoleh hasil 0,821 yang mana lebih besar dari 0,6 sehingga dinyatakan reliabel untuk keseluruhan item tersebut.

**Tabel 5**

**Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kesehatan Kerja (X<sub>2</sub>)**

No.	Item	Koefisien Korelasi (r Hitung)	r Tabel	Probabilitas	Keterangan
1.	X2.1	0,633	0,281	0,000	Valid
2.	X2.2	0,652	0,281	0,000	Valid
3.	X2.3	0,503	0,281	0,000	Valid
4.	X2.4	0,714	0,281	0,000	Valid
5.	X2.5	0,866	0,281	0,000	Valid
6.	X2.6	0,744	0,281	0,000	Valid
7.	X2.7	0,755	0,281	0,000	Valid
<i>Alpha Croncbach</i> = 0,821					Reliabel

Sumber: Data Primer diolah 2012

Keterangan:

X2.1: Stamina karyawan baik saat di tempat kerja

X2.2: Tidak adanya gangguan panca indera

X2.3: Emosi karyawan stabil

X2.4: Kepribadian karyawan yang baik

X2.5: Motif kerja yang baik

X2.6: Motivasi kerja tinggi

X2.7: Fasilitas kerja tercukupi

**c. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y)**

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas variabel Kesehatan Kerja (X<sub>2</sub>) disajikan pada Tabel 6. Berdasarkan Tabel 6 menunjukkan bahwa semua item pernyataan variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y) mempunyai tingkat probabilitas 0,000 dimana nilai-nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 serta  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel sehingga keseluruhan item tersebut dinyatakan valid, dan hasil perhitungan reliabilitas *Alpha Croncbach* diperoleh hasil 0,782 yang mana lebih besar dari 0,6 sehingga dinyatakan reliabel untuk keseluruhan item tersebut.



**Tabel 6**

**Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y)**

No.	Item	Koefisien Korelasi (r Hitung)	r Tabel	Probabilitas	Keterangan
1.	Y.1	0,562	0,281	0,000	Valid
2.	Y.2	0,751	0,281	0,000	Valid
3.	Y.3	0,803	0,281	0,000	Valid
4.	Y.4	0,778	0,281	0,000	Valid
5.	Y.5	0,741	0,281	0,000	Valid
6.	Y.6	0,632	0,281	0,000	Valid
<i>Alpha Croncbach = 0,782</i>					Reliabel

Sumber: Data Primer diolah 2012

Keterangan:

- Y1 : Kelayakan gaji yang diterima sesuai dengan kebutuhan kehidupan saat ini
- Y2 : Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja
- Y3 : Hubungan sosia antar karyawan
- Y4 : Hubungan kerjaba dengan rekan kerja
- Y5 : Adanya kontribusi yang kreatif dari karyawan
- Y6 : Kebutuhan untuk berkembang dalam karir

**G. Analisis Data**

Analisis data merupakan kegiatan meringkas data yang telah dikumpulkan menjadi data yang dikelola, dimana prosesnya diterapkan teknik statistik tertentu. Pada penelitian ini analisis data yang digunakan adalah:

**1. Analisis Deskriptif**

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

menggunakan data dari kuesioner yang telah diberikan kepada responden.

Dengan demikian, akan diperoleh frekuensi, persentase, dan rata-rata skor

jawaban responden masing-masing item variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ),

Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) dan Motivasi Kerja Karyawan ( $Y$ ) yang

menggambarkan respon atau tanggapan responden terhadap setiap item

pernyataan yang diberikan pada setiap variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ),

Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) dan Motivasi Kerja Karyawan ( $Y$ ). Berdasarkan skor

yang diperoleh masing-masing item variabel tersebut kemudian dianalisis

guna mengungkapkan fenomena yang terdapat pada setiap variabel

Keselamatan Kerja ( $X_1$ ), Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) dan Motivasi Kerja

Karyawan ( $Y$ ) sesuai dengan persepsi responden yang nantinya akan

digunakan sebagai masukan bagi perusahaan dimana penelitian ini

dilakukan.

## 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk menganalisis

dan menghitung besarnya pengaruh keseluruhan variabel bebas dengan

variabel terikat. Rumus yang digunakan menurut Sugiyono (2010:277)

sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

$Y$  = Variabel terikat (Motivasi Kerja Karyawan)

$a$  = Konstanta

$X_1, X_2$  = Variabel bebas (Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja)

$b_1, b_2$  = Koefisien Regresi Parsial



Selain dari analisis regresi linier berganda ini juga diperoleh koefisien regresi ( $b_1$  dan  $b_2$ ) yang menunjukkan arah hubungan dari dua variabel independen tersebut dengan variabel dependen.

### 3. Uji Simultan (Uji F)

Sugiyono (2010:257) menyatakan bahwa uji F ini digunakan untuk menguji secara simultan apakah hubungan dari variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) dengan variabel Motivasi Kerja Karyawan ( $Y$ ) signifikan atau tidak maka dilakukan dengan pengujian melalui uji F dengan rumus:

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

- $F_2$  =  $F_{hitung}$  yang selanjutnya akan dibandingkan dengan  $F_{tabel}$
- $R^2$  = Koefisien korelasi ganda
- $k$  = Jumlah variabel bebas atau independen
- $n$  = Jumlah responden

Hipotesis dalam uji F ini adalah:

- a. Hipotesis Nol ( $H_0$ ): tidak terdapat pengaruh simultan yang signifikan dari Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Motivasi Kerja Karyawan ( $Y$ ).
- b. Hipotesis Alternatif ( $H_1$ ): terdapat pengaruh simultan yang signifikan dari Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Motivasi Kerja Karyawan ( $Y$ ).

Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini berarti secara

keseluruhan variabel bebas yaitu Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat yaitu Motivasi Kerja Karyawan ( $Y$ ). Tetapi jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hal ini secara keseluruhan variabel bebas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

#### 4. Uji Parsial (Uji t)

Uji t ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh signifikan dari variabel Keselamatan Kerja ( $X$ ) dan Kesehatan Kerja ( $X$ ) terhadap variabel terikat yaitu Motivasi Kerja Karyawan ( $Y$ ) secara parsial. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$t_b = \frac{b}{S_b}$$

Keterangan:

- t = Koefisien penentu
- b = Koefisien variabel bebas
- Sb = Standar *error* koefisien b (Variabel bebas)

Hipotesis dalam uji t ini adalah:

- a. Hipotesis Nol ( $H_0$ ): tidak terdapat pengaruh parsial yang signifikan antara Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Motivasi Kerja Karyawan ( $Y$ ).
- b. Hipotesis Alternatif ( $H_1$ ): terdapat pengaruh parsial yang signifikan antara Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Motivasi Kerja Karyawan ( $Y$ ).



Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah jika  $t_{hitung} \geq$

$t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini berarti terdapat

pengaruh parsial yang signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan

Kerja yang terdiri dari variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan

Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Motivasi Kerja Karyawan ( $Y$ ).

tetapi jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hal ini

berarti tidak terdapat pengaruh parsial yang signifikan antara

Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang terdiri dari variabel

Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) terhadap

Motivasi Kerja Karyawan ( $Y$ ).



## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Perusahaan

##### 1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. *Berca Schindler Lifts* Surabaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa *Instalation* dan *Maintenance Lifts*. *Lifts* pada perusahaan ini yaitu dalam bentuk *eskalator*, *elevator* maupun *lifts* itu sendiri. Perusahaan PT. *Berca Schindler Lifts* Surabaya ini resmi didirikan pada tahun 2000 yang merupakan usaha dari Grup *Schindler* didirikan di Swiss pada tahun 1874. Grup *Schindler* adalah penyedia layanan global terkemuka, diantaranya adalah *lift*, *eskalator* dan layanan terkait lainnya. Selain itu juga mempunyai akses yang inovatif, ramah lingkungan dan transitsistem manajemennya memberikan kontribusi penting untuk mobilitas dalam masyarakat perkotaan.

Kini sukses *Schindler* didorong oleh komitmennya untuk nilai-nilai inti tradisional seperti pelanggan, kualitas layanan dan keamanan, dikombinasikan dengan kekuatan utamanya kreativitas dan inovasi untuk menghasilkan solusi cerdas dalam menanggapi kebutuhan pelanggan.

Untuk melakukannya proses bisnis perusahaan harus merancang untuk melayani pelanggan dengan cara kerumitan bebas dan responsif. Lokasi

PT. *Berca Schindler Lifts* Surabaya ini terletak di Jalan Kertajaya Indah Timur Rukan Mega *Galaxy* Blok 16 B/9 Surabaya.



## 2. Visi, Misi dan Nilai Perusahaan

### a. Visi Perusahaan

Visi perusahaan adalah untuk mencapai kepemimpinan pasar melalui memberikan nilai luar biasa kepada pelanggan. Selain menyediakan produk-produk kompetitif, perusahaan juga harus memberikan layanan industri terkemuka dan kelas dunia layanan pelanggan.

### b. Misi Perusahaan

- 1) *Schindler* melayani pelanggan 24 jam sehari di seluruh dunia melalui kehandalan, inovasi dan kepemimpinan.
- 2) Peduli pada karyawan dan pikiran lingkungan alam, sementara berjuang untuk menguntungkan pertumbuhan.

### c. Nilai Perusahaan

- 1) Menciptakan nilai bagi pelanggan
- 2) Manajemen kualitas tinggi.
- 3) Menciptakan produk keselamatan.

## 3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu gambaran secara skematis tentang bagian-bagian, tugas-tugas serta hubungan lainnya dalam suatu badan usaha atau lembaga. Struktur organisasi PT. *Berca Schindler Lifts*

Surabaya adalah berbentuk garis fungsional yaitu struktur organisasi yang penyusunannya didasarkan atas fungsi-fungsi yang ada dalam organisasi perusahaan tersebut. Masing-masing kepala bagian atau kepala divisi

adalah seorang spesialis dan masing-masing pekerja mempunyai pimpinan. Kepala bagian atau *Project Manager (Project Management)* yang mempunyai kekuasaan penuh dalam menjalankan fungsi-fungsi yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk lebih jelasnya secara lengkap struktur organisasi ditampilkan pada Gambar 3 halaman 57.

Adapun tugas-tugas, wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing bagian adalah sebagai berikut:

a. *Branch Manager*

- 1) Memimpin perusahaan, mengelola, dan mengkoordinir seluruh kegiatan yang ada dibawahnya.
- 2) Berkewajiban untuk mengawasi pekerjaan serta bertanggung jawab jalannya perusahaan serta kebijakan perusahaan tersebut.
- 3) Bertanggung jawab atas kebijakan yang ada dalam perusahaan.
- 4) Bertindak sebagai pengambil keputusan setelah dilakukannya musyawarah dalam suatu rapat dalam perusahaan.
- 5) Menyetujui pengeluaran keuangan baik kontan maupun *cek* yang dikeluarkan atau di setujui oleh pihak administrasi.
- 6) Mengkoordinir serta melakukan pengawasan terhadap aktivitas bawahan, antara lain : bagian pemasaran, bagian keuangan, bagian administrasi dan bagian *Instalation* dan *Maintenance Lifts*.

b. *Safety Coordinator*



1) Berkewajiban untuk memberikan arahan *Safety* pada setiap karyawan yang akan melakukan pekerjaan pada *Instalation* dan *Maintenance Lifts*.

2) Berkewajiban memberikan alat pelindung diri bagi karyawan serta memberitahukan bagaimana tata cara menggunakannya.

3) Memberikan arahan bagi seluruh karyawan tidak terkecuali tamu yang berkunjung ke perusahaan untuk melakukan *Safety Induction* yang bertujuan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja, baik di kantor maupun dilapangan.

4) Melakukan *site inspection* dan audit pada proyek.

5) Memberikan pelatihan atau *training* kepada seluruh karyawan.

6) Bertanggung jawab atas semua kegiatan yang berhubungan dengan keselamatan dan kesehatan kerja baik pada *project manager* maupun pada karyawan

c. *Assistance Branch Manager*

1) Membantu dalam melaksanakan kegiatan jalannya perusahaan.

2) Menyetujui pengeluaran keuangan baik secara kontan maupun *cek* setelah persetujuan dari pihak *Branch Manager*.

3) Mengelola dan mengkoordinir seluruh kegiatan dibawahnya.

4) Menerima perintah dari *Branch Manager* yang selanjutnya di sampaikan pada bagaian dibawahnya pada tiap-tiap *divisi* unit kerja.

d. *Assistance Manager Sales*

- 1) Melaksanakan usaha-usaha promosi penjualan dalam bidang jasa.
- 2) Bertanggung jawab atas efektifitas usaha-usaha penjualan dalam bidang jasa.
- 3) Bertanggungjawab atas kebijaksanaan dengan pelanggan yang setelah penjualan produk.
- 4) Bertanggungjawab atas pengurusan pengumpulan data dan aktivitas analisa staf riset bagian penjualan.

e. *Sales Executive*

- 1) Melaksanakan usaha-usaha yang promosi penjualan dengan *Assistance Manager Sales*.
- 2) Ikut bekerjasama dengan pelaksanaan yang berhubungan dengan penjualan maupun kebijakan setelah penjualan.

f. *Administrasi*

- 1) Mencatat rekapitulasi absensi harian karyawan.
- 2) Menginput data pada komputer.
- 3) Bertanggungjawab terhadap administrasi fungsi-fungsi yang berada dibawah wewenang maupun pengambilan keputusan dan rekomendasi yang menyangkut aspek-aspek yang paling penting.

g. *Supervisor of Instalation*

- 1) Bertanggung jawab dalam hal semua yang berhubungan dengan pemasangan *lifts* mulai awal hingga selesai pemasangan.



2) Bertanggungjawab dalam menjalankan *Instalation* secara benar dengan prosedur maupun standar yang telah ditetapkan perusahaan maupun pemilik proyek yang akan dipasang *lifts*.

3) Melaksanakan semua hukum yang berlaku yang telah disepakati sebelumnya baik dengan Depnaker maupun dari perusahaan.

h. *Supervisor of Maintenance*

1) Bertanggung jawab dalam hal semua yang berhubungan dengan *Maintenance Lifts* setelah dilakukan *Instalation*.

2) Bertanggung jawab atas *Maintenance* sesuai kontrak yang ditandatangani sebelumnya.

3) Perawatan atau *Maintenance* dilakukan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan sebelumnya.

i. *Project Management*

1) Bertugas dan bertanggung jawab sebagai kepala *Project Manager* yang mengatur dan memerintahkan kepada *Project Manager* yang selanjutnya disampaikan kepada masing-masing bawahannya.

2) Menyampaikan *Soft Drawing* kepada *Project Manager* yang digunakan sebagai panduan untuk melaksanakan *Instalation* dan *Maintenance Lifts*.

j. *Logistic*

1) Bertanggung jawab melaksanakan semua yang berhubungan dengan masalah *charge* untuk pembayaran biaya *Instalation* dan *Maintenance Lifts*.

k. *Repair*

1) Melaksanakan dalam kegiatan pekerjaan berupa *Instalation* dan *Maintenance* yang diperintahkan kepada *Project Manager* dari masing-masing bagian *Instalation* dan *Maintenance Lifts*.

l. *Driver*

1) Bertanggung jawab dan melaksakan sebagai supir diantaranya dengan mengantarkan barang-barang yang akan dipergunakan sebagai peralatan untuk kepentingan yang menyangkut *Instalation* dan *Maintenance Lifts*.

2) Mengantarkan karyawan yang membutuhkan bantuan yang berkaitan dengan pekerjaan.

m. *Office Boy*

1) Bertugas untuk membersihkan semua bagian ruangan kantor.

2) Bertugas untuk menulis serta menerima semua kiriman surat-surat yang berhubungan dengan kantor.

Adapun rincian dari struktur organisasi PT. *Berca Schindler Lifts*

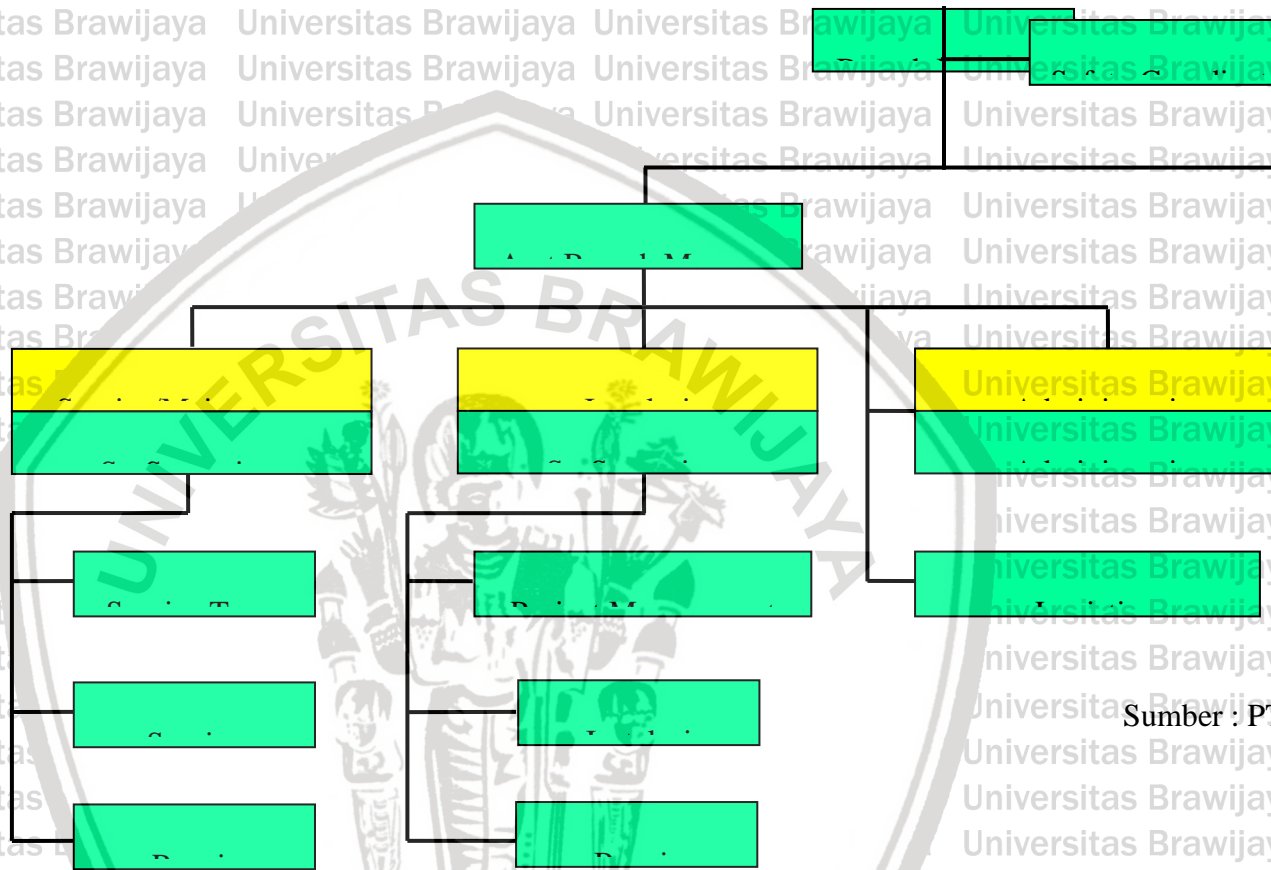
Surabaya dapat dijabarkan pada Gambar 3.



Gambar 3. Struktur Organisasi PT. Berca Schindler Lifts Surabaya

**Indonesia Organizational Chart**

**PT. Berca Schindler Lifts**



Sumber : PT. Berca Schindler Lifts Surabaya.

Sumber: PT. Berca Schindler Lifts Surabaya.

#### 4. Personalia Perusahaan

##### a. Jumlah Karyawan

Tenaga kerja merupakan pemegang peranan penting dalam segala kegiatan didalam perusahaan sebab faktor tenaga kerja merupakan hal yang sangat menentukan sukses tidaknya suatu usaha, oleh sebab itu faktor tenaga kerja perlu mendapatkan perhatian khusus.

Jumlah keseluruhan karyawan PT. *Berca Schindler Lifts* Surabaya sampai saat ini berjumlah:

- 1) Kantor cabang Surabaya sebanyak 62 karyawan. Yaitu 15 bagian kantor, 47 bagian *Instalation* dan *Maintenance Lifts*.
- 2) Bagian *Instalation* dan *Maintenance Lifts* yang ditetapkan sebagai populasi maupun sampel dalam penelitian karena diketahui bahwa keselamatan dan kesehatan kerja diberlakukan pada karyawan bagian tersebut. Karyawan ini berjumlah sebanyak 47 karyawan. Yaitu 12 karyawan bagian *Instalation*, 24 karyawan bagian *Maintenance* serta 11 karyawan bagian *Repair*.

##### b. Pengaturan Jam Kerja

- 1) Dalam melaksanakan kegiatan atau tugasnya perusahaan menetapkan jadwal sebagai berikut:

###### a) Untuk Kantor

Hari Senin-Jum'at :08.15 s.d 17.15

###### b) Untuk Lapangan atau *stand by*



Hari Senin-Jum'at: 08.15 s.d 19.00

Akan tetapi pengecualian dalam hal ini pada *Instalation* dan *Maintenance* yang dilakukan di luar kota. Karena penyebarannya dilakukan di seluruh Indonesia tergantung pada proyek yang dilaksanakan.

c. Sistem Pengupahan

Dalam hal ini perusahaan PT. *Berca Schindler Lifts* Surabaya menerapkan sistem pengupahan atau penggajian diberikan berdasarkan status dan jabatan karyawan dan dibayarkan setiap bulan oleh perusahaan.

d. Cara Pengembangan Tenaga Kerja

Pengembangan karyawan bagi perusahaan merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan karyawan. Dengan meningkatnya kemampuan karyawan diharapkan semakin mempertinggi tingkat kinerja. Karyawan dan *profesionalisme* dalam bidang masing-masing Adapun upaya pengembangan yang dilakukan adalah melalui:

1) *Job Training*, yaitu karyawan baru akan di training selama 2 bulan. Kalau mereka selama training menunjukkan kemampuan yang baik, maka selanjutnya mereka akan menjadi karyawan tetap di PT. *Berca Schindler Lifts* Surabaya.

2) Penilaian prestasi kerja yang berdasarkan loyalitas kesungguhan dan kedisiplinan dalam bekerja.

Selain itu, PT. *Berca Schindler Lifts* Surabaya memberikan penghargaan kepada karyawan yang aktif dan yang berdedikasi tinggi, yaitu berupa kenaikan jabatan dan gaji.

Akan tetapi, bagi karyawan yang melakukan pelanggaran peraturan, akan diberikan suatu sanksi berupa peringatan. Dan apabila pelanggaran itu dikategorikan berat, maka karyawan tersebut akan dikeluarkan dari perusahaan.

e. Jamsostek

Sesuai tujuan dari jamsostek yaitu memberikan perlindungan secara optimal bagi para pekerja atau karyawan apabila terjadi kecelakaan karena hubungan kerja. Maka karyawan diharapkan menjaga kesehatan tubuhnya agar tetap sehat karyawan dapat bekerja dengan baik dan diharapkan pula pada karyawan untuk tetap berhati-hati dalam menjalankan tugasnya, baik didalam perusahaan maupun diluar perusahaan. Adapun jaminan yang diberikan PT. *Berca Schindler Lifts* Surabaya yaitu:

- 1) Jaminan kesehatan kerja
- 2) Jaminan hari tua
- 3) Tempat ibadah
- 4) THR (Tunjangan Hari Raya) yaitu tunjangan uang yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam rangka merayakan Hari Raya Idul Fitri.

**5. Panitia dan Fasilitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) PT. *Berca Schindler Lifts* Surabaya.**



a. Panitia Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) mempunyai tugas dan tanggung jawab masing-masing seksi adalah sebagai berikut:

1) Ketua

Ketua umum dijabat oleh pimpinan perusahaan yang dibantu oleh pelaksana harian yang dipercayakan kepada bagian personalia yang dibantu oleh seksi-seksi yang dijabat oleh karyawan. Tugas-tugasnya adalah:

- a) Memimpin dan mengkoordinir pelaksanaan kegiatan P3K atau *safety* di perusahaan.
- b) Memberikan arahan dan pembinaan secara umum mengenai P3K *safety* kepada pengurus.

2) *Safety Coordinator*

- a) Memberitahukan dan menjelaskan bagaimana ketentuan serta tata cara dalam menggunakan keselamatan dan kesehatan kerja. Dalam hal ini juga bertugas sebagai penyediaan akan kesehatan kerja dan bekerja sama dengan pihak-pihak medis.
- b) Bertanggung jawab dalam semua kegiatan yang berhubungan dengan keselamatan dan kesehatan kerja baik pada *project manager* maupun pada karyawan bagian *Instalation dan Maintenance Lifts*.

b. Fasilitas keselamatan kerja yang diberikan PT. *Berca Schindler Lifts* Surabaya adalah:

1) Masker

Yaitu alat untuk melindungi dari bau-bauan yang menyengat dan debu serta melindungi karyawan yang sifat pekerjaannya berhubungan dengan bahan-bahan kimia.

2) Pakaian kerja

Pakaian kerja yang dimaksudkan untuk melindungi tubuh karyawan pada waktu bekerja yang berhubungan dengan keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

3) Sarung Tangan

Sarung tangan digunakan untuk melindungi kaki para pekerja, terutama pekerja yang berhubungan dengan proses *Instalation* dan *Maintenance Lifts*.

4) Penutup Telinga

Digunakan para pekerja untuk melindungi telinga dari suara bising atau bunyi mesin produksi (terutama yang bekerja di dalam pabrik).

5) *Safety Helm*

*Safety Helm* harus dipakai oleh tenaga kerja yang mungkin tertimpa pada kepala oleh benda jatuh atau melayang atau benda lain-lain yang bergerak.

6) Sepatu



Sepatu digunakan untuk melindungi tangan para pekerja terutama pekerja yang berhubungan dengan proses *Instalation* dan *Maintenance Lifts*.

Berikut ini penulis tampilkan Tabel ketersediaan peralatan perlindungan yang ada di perusahaan PT. *Berca Schindler Lifts*

Surabaya. Dalam hal ini masing-masing peralatan kerja sudah dibawa oleh karyawan masing-masing saat bekerja, namun di dalam perusahaan tersebut diperoleh informasi bahwa ketersediaan peralatan perlindungan dapat di lihat pada Tabel 7.

**Tabel 7**  
**Ketersediaan Peralatan Perlindungan**  
**PT. *Berca Schindler Lifts* Surabaya, 2012**

No.	Peralatan Perlindungan	Jumlah
1.	Masker	2
2.	Pakaian Kerja	4
3.	Sarung Tangan	16
4.	Penutup Telinga	5
6.	<i>Safety Helm</i>	15
7.	Sepatu	8

Sumber: PT. *Berca Schindler Lifts* Surabaya

## **6. Bentuk-bentuk Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. *Berca Schindler Lifts* Surabaya**

Alat Pelindung Diri (APD)

- 1) Berfungsi sebagai melindungi diri pemakai dari paparan bahaya di tempat kerja.
- 2) Kewajiban karyawan APD tersebut harus dipakai dengan benar saat bekerja, merawat APD dan menjaganya (tidak boleh hilang dan tidak dimodifikasi).

- 3) APD harus dibawa oleh pekerja (seperti dompet).
- 4) Apabila telah kadaluarsa segera untuk meminta penggantian.

b. *Lock Out and Tag Out (LOTO)*

- 1) *Loto*.
- 2) Sesuai untuk MCB standar ISO atau DIN.
- 3) Digunakan untuk tuas dengan diameter bukaan 7/16 (11mm) atau kurang.

c. *Bekerja di Ketinggian*

Pelindung diri kejatuhan dibutuhkan ketika pekerja berhadapan dengan potensi bahaya jatuh, seperti ketinggian kerja > 2m, gap atau lubang >30 cm.

d. *Manual Handling*

Cara mengangkat benda dengan baik dan benar berdasarkan posisi tubuh dan prosedur yang telah ditetapkan.

e. *Bahan Beracun dan Berbahaya (B3)*

- 1) Ledakan contoh : petasan , bom.
- 2) *Oksidasi* adalah cairan yang mudah menyusut apabila penutupnya dibuka. Contoh : *alcohol*.
- 3) Mudah terbakar contoh: kertas, kain, bensin, solar.
- 4) Beracun contoh : *Hcl*, cairan serangga.
- 5) *Iritasi* yang menyebabkan gatal contoh: *glasswhool*.
- 6) *Korosif* adalah cairan yang dapat merusak benda contoh: air keras.



f. *Asbestos*

1) *Asbestos* secara alami terdapat pada mineral serat *silica* yang telah di tambang dan diproses.

2) *Asbestos* dapat ditemukan di:

a) *Brake Linings*.

b) *Car panels, car floors. And car doors* (penggunaan *asbestos* untuk *antildrumming* atau atasan perlindungan kebakaran).

c) *Car floor covering* ("*Novilon*", "*colovinil*")

d) *Spare part* kecil yang lain seperti *electrical switch gears, wires* atau *wire insulation*.

3) Cara penanganannya berikut yang perlu diikuti:

a) Dilarang merokok di ruang mesin.

b) Dilarang mengelap atau menyapu debu yang mengandung partikel *asbestos* dari lantai atau permukaan lantai (*risk of dust dissemination*).

c) Harus menggunakan masker untuk menghindari debu emisi dan bila mengganti *brake linings* yang menggunakan *asbestos*.

d) Harus menggunakan *vacum cleaner* dengan penyaring yang halus untuk membersihkan lantai dari debu yang mengandung *asbestos*, atau gunakan pel basah.

e) Memasukkan komponen yang mengandung *asbestos* ke dalam kantong plastik setelah membongkar *instalasi*.

f) Membuang sampah yang mengandung *asbestos*.

g. *Office Safety*

1) Ruang kerja di tata untuk mengurangi pergerakan.

2) Menjaga kerapian dan kebersihan di ruang kantor sangat penting.

3) Dilarang menyimpan barang - barang di bawah meja.

4) Dilarang menyimpan barang - barang di atas lemari.

5) Dilarang meninggalkan meja dan atau laci lemari arsip terbuka.

6) Dilarang menyimpan barang - barang seperti suku cadang dan kemasan cat.

h. *Safety Riding*

Cara mengendarai kendaraan dengan benar.

i. Subkontraktor

Sebelum bekerja maka karyawan sebagai user pastikan :

1) Subkontraktro ikut instruksi kerja (*APD standard dan aman, training induction , pass card*).

2) Mengidentifikasi bahaya di lingkungan kerja dan mengendalikan resiko.

## B. Gambaran Umum Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada responden, yaitu dengan mengambil populasi dan sampel dari karyawan bagian *Instalation* dan *Maintenance* diidentifikasi melalui



beberapa faktor demografi yang ada sebanyak 47 orang karyawan PT. *Berca Schindler Lifts* Surabaya yang meliputi usia, jenis kelamin, masa kerja, dan tingkat pendidikan responden sebagai berikut:

### 1. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Usia

Gambaran usia responden pada penelitian ini ditunjukkan Tabel 8.

**Tabel 8**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase
a. < 20 tahun	5	10,6
b. 20-28 tahun	17	36,2
c. 29-36 tahun	20	42,6
d. 37-44 tahun	1	2,1
e. > 44 tahun	4	8,5
Jumlah	47	100

Sumber: Data Primer diolah 2012

Berdasarkan Tabel 8 kelompok usia responden terbanyak adalah responden yang berusia 29-36 tahun sejumlah 20 orang (42,6%), urutan kedua responden yang berusia 20-28 tahun sejumlah 17 orang (36,2%), ketiga responden yang berusia <20 tahun sejumlah 5 orang (10,6%), keempat responden yang berusia >44 tahun sejumlah 4 orang (8,5%), dan terakhir responden yang berusia 37-44 tahun sejumlah 1 orang (2,1%). Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan merekrut karyawan dengan usia yang dinilai produktif.

### 2. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran responden berdasarkan jenis kelamin ditunjukkan pada

Tabel 9.

**Tabel 9**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
a. Pria	44	93,6
b. Wanita	3	6,4
Jumlah	47	100

Sumber: Data Primer diolah 2012

Berdasarkan Tabel 9 menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin pria sebanyak 44 orang atau 93,6% responden, dan yang berjenis wanita sebanyak 3 orang atau 6,4% responden, sehingga responden pria merupakan responden terbanyak dalam penelitian ini. Distribusi responden yang berjenis kelamin wanita terlihat lebih sedikit dibanding dengan yang berjenis laki-laki karena peneliti menetapkan populasi dan sampelnya perusahaan PT. *Berca Schindler Lifts* Surabaya yaitu karyawan bagian *Instalation* dan *Maintenance* berjenis laki-laki, namun bagi wanita di Tabel 9 tersebut diketahui bahwa terdapat 3 orang responden wanita bekerja sebagai *soft drawing* bagian *Instalation* dan *Maintenance Lifts*.

### 3. Gambaran Umum Berdasarkan Masa Kerja

Gambaran responden berdasarkan masa kerja ditunjukkan pada

Tabel 10.

**Tabel 10**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
a. < 10 tahun	45	95,7
b. 10-15 tahun	2	4,3
c. 16-20 tahun	0	0
d. 21-25 tahun	0	0
e. > 25 tahun	0	0
Jumlah	47	100



Sumber: Data Primer diolah 2012

Berdasarkan Tabel 10 menunjukkan bahwa responden yang masa kerja paling terbanyak pada urutan masa kerja <10 tahun sejumlah 45 orang atau (95,7%) responden dan responden yang masa kerja 10-15 tahun sejumlah 2 orang atau (4,3%) responden. Pada distribusi responden berdasarkan masa kerja dalam perusahaan tersebut diketahui bahwa masa kerja yang paling banyak terdapat pada masa kerja <10 tahun. Hal ini karena perusahaan PT. *Berca Schindler Lifts* Surabaya tersebut berdiri pada tahun 2000, sehingga usia perusahaan pun masih relatif kecil atau masih baru.

#### 4. Gambaran Umum Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Gambaran responden berdasarkan tingkat pendidikan ditunjukkan pada Tabel 11.

**Tabel 11**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah	Persentase
a. SMA Sederajat	26	55,3
b. Diploma	17	36,2
c. Sarjana	4	8,5
Jumlah	47	100

Sumber: Data Primer diolah 2012

Berdasarkan Tabel 11 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden terbanyak pada tingkat pendidikan SMA Sederajat sejumlah 26 orang atau (55,3) responden, selanjutnya tingkat pendidikan Diploma

sejumlah 17 orang atau (36,2%) responden, yang terakhir pada tingkat pendidikan Sarjana sejumlah 4 orang atau (8,5%) responden.

## C. Analisis Data

### 1. Analisis Deskriptif

Berdasarkan rekapitulasi hasil kuesioner yang disebarikan kepada 47 responden, dapat dideskripsikan tentang variabel penelitian yaitu variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ), Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) dan Motivasi Kerja Karyawan ( $Y$ ). Variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dinilai dengan menggunakan 9 pernyataan yang ada di kuesioner dan disediakan pilihan jawabannya. Kemudian variabel Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) dinilai dengan menggunakan 7 pernyataan yang ada di kuesioner dan disediakan pilihan jawabannya. Terakhir untuk variabel Motivasi Kerja Karyawan ( $Y$ ) dinilai dengan menggunakan 6 pernyataan yang ada di kuesioner dan disediakan jawabannya.

Berikut ini gambaran jawaban responden untuk variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ), variabel Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) dan variabel Motivasi Kerja Karyawan ( $Y$ ).

#### a. Distribusi Frekuensi Variabel Keselamatan Kerja

Hasil pengamatan dari berbagai item variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) ditunjukkan pada Tabel 12. Dari Tabel 12 distribusi frekuensi variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dapat diketahui bahwa pada item penyimpanan barang-barang berbahaya diperhitungkan



keamanannya (X1.1) dengan pernyataan sangat setuju sebesar 22 (46,8%) responden, pernyataan setuju sebesar 25 (53,2%) responden, pernyataan ragu-ragu sebesar 0 (0,0%) responden, pernyataan tidak setuju sebesar 0 (0,0%) responden, dan pernyataan sangat tidak setuju sebesar 0 (0,0%) responden. Item ini memiliki *mean* sebesar 4,47. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung menyetujui penyimpanan barang-barang berbahaya diperhitungkan keamanannya.

Pada item ruang kerja yang tidak terlalu padat (X1.2) dengan pernyataan sangat setuju sebesar 7 (14,9%) responden, pernyataan setuju sebesar 38 (80,9%) responden, pernyataan ragu-ragu sebesar 2 (4,3%) responden, pernyataan tidak setuju sebesar 0 (0,0%) responden, dan pernyataan sangat tidak setuju sebesar 0 (0,0%) responden. Item ini memiliki *mean* sebesar 4,11. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung menyetujui ruang kerja yang tidak terlalu padat yang ada di perusahaan tersebut.

**Tabel 12**  
**Distribusi Frekuensi**  
**Variabel Keselamatan Kerja (X<sub>1</sub>)**

ITEM	JAWABAN RESPONDEN										Mean
	SS		S		RR		TS		STS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	22	46,8	25	53,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4,47
X1.2	7	14,9	38	80,9	2	4,3	0	0,0	0	0,0	4,11
X1.3	16	34	31	66	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4,32
X1.4	8	17	36	76,6	2	4,3	1	2,1	0	0,0	4,09
X1.5	7	14,9	34	72,3	5	10,6	1	2,1	0	0,0	4,00
X1.6	9	19,1	37	78,7	1	2,1	0	0,0	0	0,0	4,17
X1.7	10	21,3	35	74,5	2	4,3	0	0,0	0	0,0	4,17
X1.8	19	40,4	27	57,4	1	2,1	0	0,0	0	0,0	4,38
X1.9	16	34	30	63,8	1	2,1	0	0,0	0	0,0	4,32

**Rata-rata variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ )**

**4,22**

Sumber: Data Primer diolah 2012

**Keterangan:**

- X1.1 : Penyimpanan barang-barang berbahaya diperhitungkan keamanannya
- X1.2 : Ruang kerja yang tidak terlalu padat
- X1.3 : Pembuangan limbah pada tempatnya
- X1.4 : Pergantian udara di ruang kerja cukup baik
- X1.5 : Suhu udara yang dikondisikan pengaturannya
- X1.6 : Pengaturan sumber cahaya yang tepat
- X1.7 : Ruang kerja tidak remang-remang
- X1.8 : Penggunaan peralatan kerja masih baik
- X1.9 : Penggunaan alat elektronik menggunakan pengaman yang baik

Pada item pembuangan limbah pada tempatnya (X1.3) dengan pernyataan sangat setuju sebesar 16 (34%) responden, pernyataan setuju sebesar 31 (66%) responden, pernyataan ragu-ragu sebesar 0 (0,0%) responden, pernyataan tidak setuju sebesar 0 (0,0%) responden, dan pernyataan sangat tidak setuju sebesar 0 (0,0%) responden. Item ini memiliki *mean* sebesar 4,32. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung menyetujui bahwa pembuangan kotoran dan limbah pada tempatnya.

Pada item pergantian udara di ruang kerja cukup baik (X1.4) dengan pernyataan sangat setuju sebesar 8 (17%) responden, pernyataan setuju sebesar 36 (76,6%) responden, pernyataan ragu-ragu sebesar 2 (4,3%) responden, pernyataan tidak setuju sebesar 1 (2,1%) responden, dan pernyataan sangat tidak setuju sebesar 0 (0,0%) responden. Item ini memiliki *mean* sebesar 4,09. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung menyetujui bahwa pergantian udara di ruang kerja cukup baik.

Pada item suhu udara yang dikondisikan pengaturannya (X1.5) dengan pernyataan sangat setuju sebesar 7 (14,9%) responden,



pernyataan setuju sebesar 34 (72,3%) responden, pernyataan ragu-ragu sebesar 5 (10,6%) responden, pernyataan tidak setuju sebesar 1 (2,1%) responden, dan pernyataan sangat tidak setuju sebesar 0 (0,0%) responden. Item ini memiliki *mean* sebesar 4,00. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung menyetujui bahwa suhu udara yang dikondisikan pengaturannya.

Pada item pengaturan sumber cahaya yang tepat (X1.6) dengan pernyataan sangat setuju sebesar 9 (19,1%) responden, pernyataan setuju sebesar 37 (78,7%) responden, pernyataan ragu-ragu sebesar 1 (2,1%) responden, pernyataan tidak setuju sebesar 0 (0,0%) responden, dan pernyataan sangat tidak setuju sebesar 0 (0,0%) responden. Item ini memiliki *mean* sebesar 4,17. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung menyetujui bahwa pengaturan sumber cahaya yang tepat.

Pada item ruang kerja tidak remang-remang (X1.7) dengan pernyataan sangat setuju sebesar 10 (21,3%) responden, pernyataan setuju sebesar 35 (74,5%) responden, pernyataan ragu-ragu sebesar 2 (4,3%) responden, pernyataan tidak setuju sebesar 0 (0,0%) responden, dan pernyataan sangat tidak setuju sebesar 0 (0,0%) responden. Item ini memiliki *mean* sebesar 4,17. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung menyetujui bahwa ruang kerja tidak remang-remang.

Pada item penggunaan peralatan kerja masih baik (X1.8) dengan pernyataan sangat setuju sebesar 19 (40,4%) responden, pernyataan setuju sebesar 27 (57,4%) responden, pernyataan ragu-ragu sebesar 1 (2,1%) responden, pernyataan tidak setuju sebesar 0 (0,0%) responden, dan pernyataan sangat tidak setuju sebesar 0 (0,0%) responden. Item ini memiliki *mean* sebesar 4,38. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung menyetujui bahwa penggunaan peralatan kerja masih baik.

Pada item penggunaan alat elektronik menggunakan pengaman yang baik (X1.9) dengan pernyataan sangat setuju sebesar 16 (34%) responden, pernyataan setuju sebesar 30 (63,8%) responden, pernyataan ragu-ragu sebesar 1 (2,1%) responden, pernyataan tidak setuju sebesar 0 (0,0%) responden, dan pernyataan sangat tidak setuju sebesar 0 (0,0%) responden. Item ini memiliki *mean* sebesar 4,32. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung menyetujui bahwa penggunaan alat elektronik menggunakan pengaman yang baik.

Berdasarkan perhitungan analisis deskriptif dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden cenderung setuju variabel Keselamatan Kerja ( $X_i$ ) tentang terjaganya keselamatan kerja yang ada di perusahaan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *mean* sebesar 4,22.

#### **b. Distribusi Frekuensi Variabel Kesehatan Kerja**



Hasil pengamatan dari berbagai item dalam variabel Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) ditunjukkan pada Tabel 13. Dari Tabel 13 distribusi frekuensi variabel Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) dapat diketahui bahwa pada item stamina karyawan baik saat di tempat kerja ( $X_{2.1}$ ) dengan pernyataan sangat setuju sebesar 14 (29,8%) responden, pernyataan setuju sebesar 32 (68,1%) responden, pernyataan ragu-ragu sebesar 1 (2,1%) responden, pernyataan tidak setuju sebesar 0 (0,0%) responden, dan pernyataan sangat tidak setuju sebesar 0 (0,0%) responden. Item ini memiliki *mean* sebesar 4,28. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung menyetujui stamina karyawan baik saat di tempat kerja.

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

ITEM	JAWABAN RESPONDEN										Mean
	SS		S		RR		TS		STS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	14	29,8	32	68,1	1	2,1	0	0,0	0	0,0	4,28
X2.2	12	25,5	34	72,3	1	2,1	0	0,0	0	0,0	4,23
X2.3	7	14,9	35	74,5	5	10,6	0	0,0	0	0,0	4,04
X2.4	21	44,7	26	55,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4,45
X2.5	19	40,4	28	59,6	0	0,00	0	0,0	0	0,0	4,40
X2.6	21	44,7	24	51,1	2	4,3	0	0,0	0	0,0	4,40
X2.7	7	14,9	30	63,8	9	19,1	1	2,1	0	0,0	3,91
<b>Rata-rata variabel Kesehatan Kerja (<math>X_2</math>)</b>											<b>4,25</b>

Sumber: Data Primer diolah 2012

Keterangan:

- X2.1 : Stamina karyawan baik saat di tempat kerja
- X2.2 : Tidak adanya gangguan panca indera
- X2.3 : Emosi karyawan stabil
- X2.4 : Kepribadian karyawan yang baik
- X2.5 : Cara berfikir yang baik
- X2.6 : Motivasi kerja yang tinggi
- X2.7 : Fasilitas kerja tercukupi

Pada tidak adanya gangguan panca indera (X2.2) dengan pernyataan sangat setuju sebesar 12 (25,5%) responden, pernyataan setuju sebesar 34 (72,3%) responden, pernyataan ragu-ragu sebesar 1 (2,1%) responden, pernyataan tidak setuju sebesar 0 (0,0%) responden, dan pernyataan sangat tidak setuju sebesar 0 (0,0%) responden. Item ini memiliki *mean* sebesar 4,23. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung menyetujui tidak adanya gangguan panca indera saat di tempat kerja.

Pada item emosi karyawan stabil (X2.3) dengan pernyataan sangat setuju sebesar 7 (14,9%) responden, pernyataan setuju sebesar 35 (74,5%) responden, pernyataan ragu-ragu sebesar 5 (10,6%) responden, pernyataan tidak setuju sebesar 0 (0,0%) responden, dan pernyataan sangat tidak setuju sebesar 0 (0,0%) responden. Item ini memiliki *mean* sebesar 4,04. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung menyetujui bahwa emosi karyawan stabil saat di tempat kerja.

Pada item kepribadian karyawan baik (X2.4) dengan pernyataan sangat setuju sebesar 21 (44,7%) responden, pernyataan setuju sebesar 26 (55,3%) responden, pernyataan ragu-ragu sebesar 0 (0,0%) responden, pernyataan tidak setuju sebesar 0 (0,0%) responden, dan pernyataan sangat tidak setuju sebesar 0 (0,0%) responden. Item ini memiliki *mean* sebesar 4,45. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas



responden cenderung menyetujui bahwa kepribadian karyawan baik saat di tempat kerja.

Pada item cara berfikir yang baik (X2.5) dengan pernyataan sangat setuju sebesar 19 (40,4%) responden, pernyataan setuju sebesar 28 (59,6%) responden, pernyataan ragu-ragu sebesar 0 (0,0%) responden, pernyataan tidak setuju sebesar 0 (0,0%) responden, dan pernyataan sangat tidak setuju sebesar 0 (0,0%) responden. Item ini memiliki *mean* sebesar 4,40. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung menyetujui bahwa karyawan mempunyai cara berfikir yang baik.

Pada item motivasi kerja yang tinggi (X2.6) dengan pernyataan sangat setuju sebesar 21 (44,7%) responden, pernyataan setuju sebesar 24 (51,1%) responden, pernyataan ragu-ragu sebesar 2 (4,3%) responden, pernyataan tidak setuju sebesar 0 (0,0%) responden, dan pernyataan sangat tidak setuju sebesar 0 (0,0%) responden. Item ini memiliki *mean* sebesar 4,40. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung menyetujui bahwa setiap karyawan mempunyai cara berfikir yang baik.

Pada item fasilitas kerja tercukupi (X2.7) dengan pernyataan sangat setuju sebesar 7 (14,9%) responden, pernyataan setuju sebesar 30 (63,8%) responden, pernyataan ragu-ragu sebesar 9 (19,1%) responden, pernyataan tidak setuju sebesar 1 (2,1%) responden, dan pernyataan sangat tidak setuju sebesar 0 (0,0%) responden. Item ini

memiliki *mean* sebesar 3,91. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung menyetujui bahwa perusahaan sudah memberikan fasilitas kerja yang tercukupi.

Berdasarkan perhitungan analisis deskriptif dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden cenderung setuju variabel Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) telah dilaksanakan dengan baik pihak perusahaan mengerti apa yang diharapkan oleh para karyawan untuk menjaga kesehatan para karyawan agar lebih giat bekerja dengan memberikan perhatian dan fasilitas kerja yang tercukupi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *mean* sebesar 4,25.

### c. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Karyawan

Hasil pengamatan dari berbagai item dalam variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y) ditunjukkan pada Tabel 14.

**Tabel 14**  
**Distribusi Frekuensi**  
**Variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y)**

ITEM	JAWABAN RESPONDEN										Mea n
	SS		S		RR		TS		STS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1	2	4,3	31	66	12	25,5	2	4,3	0	0,0	3,70
Y2	15	31,9	31	66	1	2,1	0	0,0	0	0,0	4,30
Y3	11	23,4	35	74,5	1	2,1	0	0,0	0	0,0	4,21
Y4	17	36,2	29	61,7	1	2,1	0	0,0	0	0,0	4,34
Y5	3	6,4	43	91,5	1	2,1	0	0,0	0	0,0	4,06
Y6	10	21,3	35	74,5	2	4,3	0	0,0	0	0,0	4,17
<b>Rata-rata variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y)</b>											<b>4,13</b>

Sumber: Data Primer diolah 2012

Keterangan:

Y1 : Kelayakan gaji yang diterima sesuai dengan kebutuhan kehidupan saat ini

Y2 : Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja

Y3 : Hubungan sosial antar karyawan



- Y4 : Hubungan kerja dengan rekan kerja
- Y5 : Adanya kontribusi yang kreatif dari karyawan
- Y6 : Kebutuhan untuk berkembang dalam karir

Dari Tabel 14 distribusi frekuensi variabel Motivasi Kerja

Karyawan (Y) dapat diketahui bahwa pada item kelayakan gaji yang diterima sesuai dengan kebutuhan kehidupan saat ini (Y1) dengan pernyataan sangat setuju sebesar 2 (4,3%) responden, pernyataan setuju sebesar 32 (66%) responden, pernyataan ragu-ragu sebesar 12 (25,5%) responden, pernyataan tidak setuju sebesar 2 (4,3%) responden, dan pernyataan sangat tidak setuju sebesar 0 (0,0%) responden. Item ini memiliki *mean* sebesar 3,70. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung menyetujui kelayakan gaji yang diterima sesuai dengan kebutuhan kehidupan saat ini.

Pada item penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (Y2) dengan pernyataan sangat setuju sebesar 15 (31,9%) responden, pernyataan setuju sebesar 31 (66%) responden, pernyataan ragu-ragu sebesar 1 (2,1%) responden, pernyataan tidak setuju sebesar 0 (0,0%) responden, dan pernyataan sangat tidak setuju sebesar 0 (0,0%) responden. Item ini memiliki *mean* sebesar 4,30. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung menyetujui adanya penerapan keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan.

Pada item hubungan sosial antar karyawan (Y3) dengan pernyataan sangat setuju sebesar 11 (23,4%) responden, pernyataan setuju sebesar 35 (74,5%) responden, pernyataan ragu-ragu sebesar 1 (2,1%) responden, pernyataan tidak setuju sebesar 0 (0,0%) responden,

dan pernyataan sangat tidak setuju sebesar 0 (0,0%) responden. Item ini memiliki *mean* sebesar 4,21. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung menyetujui bahwa karyawan mempunyai hubungan sosial antar karyawan baik.

Pada item hubungan kerja dengan rekan kerja (Y4) dengan pernyataan sangat setuju sebesar 17 (36,2%) responden, pernyataan setuju sebesar 29 (61,7%) responden, pernyataan ragu-ragu sebesar 1 (2,1%) responden, pernyataan tidak setuju sebesar 0 (0,0%) responden, dan pernyataan sangat tidak setuju sebesar 0 (0,0%) responden. Item

ini memiliki *mean* sebesar 4,34. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung menyetujui bahwa karyawan mempunyai hubungan kerja dengan rekan kerja.

Pada item adanya kontribusi yang kreatif dari karyawan (Y5) dengan pernyataan sangat setuju sebesar 3 (6,4%) responden, pernyataan setuju sebesar 43 (91,5%) responden, pernyataan ragu-ragu sebesar 1 (2,1%) responden, pernyataan tidak setuju sebesar 0 (0,0%) responden, dan pernyataan sangat tidak setuju sebesar 0 (0,0%) responden. Item ini memiliki *mean* sebesar 4,06. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung menyetujui bahwa adanya kontribusi yang kreatif dari karyawan.

Pada item kebutuhan untuk berkembang dalam karir (Y6) dengan pernyataan sangat setuju sebesar 10 (21,3%) responden, pernyataan setuju sebesar 35 (74,5%) responden, pernyataan ragu-ragu



sebesar 2 (4,3%) responden, pernyataan tidak setuju sebesar 0 (0,0%) responden, dan pernyataan sangat tidak setuju sebesar 0 (0,0%) responden. Item ini memiliki *mean* sebesar 4,17. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung menyetujui bahwa mempunyai kesempatan untuk berkembang dalam karir.

Berdasarkan perhitungan analisis deskriptif dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y) dari kebutuhan akan eksistensi, kebutuhan akan keterkaitan, dan kebutuhan akan pertumbuhan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *mean* sebesar 4,13.

Berdasarkan Tabel 13, Tabel 14, dan Tabel 15 yang menggambarkan atau mendeskripsikan tentang deskriptif variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ), variabel Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) dan variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y) didominasi jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ), variabel Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) dan variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y) di perusahaan PT. *Berca Schindler Lifts* Surabaya di kategorikan baik.

## 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji hipotesis dalam penelitian ini diuji menggunakan regresi linear berganda bantuan *Program SPSS 16.0 for Windows* yang dilakukan beberapa tahapan untuk mencari hubungan antara variabel independen dan variabel dependen melalui hubungan variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ), variabel Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) dengan variabel Motivasi Kerja Karyawan

(Y) dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikan 5% ( $\alpha=0,05$ ). Hasil regresi ditunjukkan pada Tabel 15.

**Tabel 15**  
**Rekapitulasi Analisis Regresi Linier Berganda antara Variabel Keselamatan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Variabel Kesehatan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y)**

Variabel	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients	t	Sig	Kesimpulan
	B	Std. Error	Beta			
Konstan	2,810	2,755		1,020	0,013	Ho ditolak H <sub>1</sub> diterima
Keselamatan Kerja	0,264	0,082	0,369	3,205	0,003	
Kesehatan Kerja	0,401	0,091	0,507	4,406	0,000	

Sumber: Data Primer diolah 2012

Keterangan :

- R = 0,777
- R Square = 0,604
- Adjusted R Square = 0,586
- F<sub>hitung</sub> = 33,598
- Sign. F = 0,000
- $\alpha$  = 0,05
- Jumlah Data (Observasi) = 47
- Variabel Dependent Y, \*signifikan pada level 5%

Berdasarkan perhitungan *Program SPSS 16.0 for Windows* dapat dijelaskan bahwa variabel terikat pada penelitian ini adalah Motivasi Kerja Karyawan (Y) sedangkan variabel bebasnya adalah Keselamatan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Kesehatan Kerja (X<sub>2</sub>). Model regresi berdasarkan hasil analisis di atas adalah:

Persamaan regresi yang didapat;

$$Y = 2,810 + 0,264X_1 + 0,401X_2$$

Di mana:

- Y = Motivasi Kerja Karyawan
- X<sub>1</sub> = Keselamatan Kerja
- X<sub>2</sub> = Kesehatan Kerja



Penjelasan persamaan:

a. Nilai konstan 2,810 ini menunjukkan jika variabel independen atau bebas variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) diabaikan atau diasumsikan 0 maka  $Y$  adalah 2,810 artinya sebelum atau tanpa adanya variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) dalam perusahaan maka besarnya Motivasi Kerja Karyawan ( $Y$ ) akan sebesar 2,810.

b. Apabila diasumsikan bahwa variabel Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) adalah konstan maka setiap kenaikan variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) sebanyak satu satuan atau 1% maka Motivasi Kerja Karyawan ( $Y$ ) diperkirakan akan mengalami peningkatan sebesar 0,264 atau 26,4%. Dengan kata lain dapat disebutkan bahwa setiap peningkatan variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) sebesar satu satuan atau 1% maka Motivasi Kerja Karyawan ( $Y$ ) akan mengalami sebesar 0,264 satuan atau sebesar 26,4% ternyata dengan asumsi bahwa faktor Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) konstan.

c. Apabila diasumsikan bahwa variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) adalah konstan maka setiap kenaikan variabel Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) sebanyak satu satuan atau 1% maka Motivasi Kerja Karyawan ( $Y$ ) diperkirakan akan mengalami peningkatan sebesar 0,401 atau 40,1%. Dengan kata lain dapat disebutkan bahwa setiap peningkatan variabel Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) sebesar satu satuan atau 1% maka Motivasi Kerja Karyawan ( $Y$ ) akan mengalami

sebesar 0,401 satuan atau sebesar 40,1% ternyata dengan asumsi bahwa faktor Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) konstan.

d. Nilai R sebesar 0,777. Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif sebesar 0,777 antara variabel independen atau bebas variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ), variabel Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) dan variabel dependen atau terikat variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y). Untuk dapat memberi intepetasi terhadap kuatnya hubungan itu, maka dapat digunakan pedoman Intrepretasi koefisien korelasi pada Tabel 16.

**Tabel 16**  
**Pedoman Intrepretasi Koefisien Korelasi**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
<b>0,00-0,199</b>	<b>Sangat Rendah</b>
<b>0,20-0,399</b>	<b>Rendah</b>
<b>0,40-0,599</b>	<b>Sedang</b>
<b>0,60-0,799</b>	<b>Kuat</b>
<b>0,80-1,00</b>	<b>Sangat Kuat</b>

Sumber: Sugiyono (2009:74)

Berdasarkan Tabel 16, maka koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0,777 termasuk kategori Kuat. Yaitu terdapat hubungan yang Kuat antara variabel independen atau bebas variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) dengan variabel dependen atau terikat variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y).



e. Nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,586 atau 58,6%. *R Square* menunjukkan sumbangan atau kontribusi variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y). Jadi dapat diketahui bahwa variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) yang digunakan dalam persamaan regresi ini mampu memberikan sumbangan atau kontribusi terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 60,4%, sedangkan sisanya sebesar 39,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar 2 variabel independen atau bebas yang diteliti.

### 3. Hasil Uji Simultan (F)

Pengujian secara simultan dilakukan untuk menunjukkan apakah variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan variabel Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Motivasi Kerja karyawan (Y). semua variabel tersebut diuji secara serentak atau bersama-sama dengan menggunakan Uji F atau ANOVA. Dengan menggunakan bantuan *Program SPSS 16.0 for Windows*, di dapatkan hasil hipotesis simultan dengan menggunakan Uji F pada Tabel 17. Tabel 17 merupakan hasil pengujian hipotesis model regresi secara simultan dengan menggunakan Uji F. Dengan menggunakan *Microsoft Excel* (dengan rumus =  $TINV(0,05,47)$ ) dan Tabel Statistik untuk Tabel distribusi F, didapatkan nilai  $F_{tabel}$  dengan *degrees of freedom* (*df*)  $n_1 = 2$  (*df* dari residual) dan  $n_2 = 44$  adalah sebesar 3,209. Dengan membandingkan nilai F hasil perhitungan pada Tabel 17 dengan  $F_{tabel}$ , maka didapatkan bahwa  $F_{hitung}$  lebih besar daripada  $F_{tabel}$  ( $33,598 >$

3,209). Sig F untuk Uji F ini sebesar 0,000. Sehingga dapat diketahui bahwa Sig F ini kurang dari  $\alpha$  0,05. Dari perbandingan antara  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  atau Sig F dengan  $\alpha$  dapat diambil keputusan  $H_0$  ditolak pada taraf  $\alpha = 0,05$ . Kesimpulan dari pengujian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Motivasi Kerja Karyawan ( $Y$ ).

**Tabel 17**  
**Uji Hipotesis Model Regresi Secara Simultan**

Hipotesis	Nilai	Keputusan
Hipotesis Nul ( $H_0$ ): tidak terdapat pengaruh simultan yang signifikan dari Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Motivasi Kerja Karyawan ( $Y$ ).	$F = 33,598$ $SigF = 0,000$ $F_{tabel} = 3,209$ $\alpha = 0,05$	$H_0$ ditolak $H_1$ diterima
Hipotesis Alternatif ( $H_1$ ) terdapat pengaruh simultan yang signifikan dari Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Motivasi Kerja Karyawan ( $Y$ ).		

Sumber: Data Primer diola 2012

#### 4. Hasil Uji Parsial (t)

Pengujian model regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan variabel Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja Karyawan ( $Y$ ). Pengujian hipotesis regresi secara parsial menggunakan statistik Uji t dengan  $\alpha = 0,05$ .  $T_{tabel}$  didapatkan dari *Microsoft Excel* dengan rumus ( $=FINV(0,05,2,44)$ ) dengan  $\alpha$  yang



digunakan 0,05 dan *degrees of freedom* (df) yaitu bernilai 44 dan  $t_{\text{tabel}}$  yang didapatkan adalah sebesar 3,209. Variabel penjelas dikatakan berpengaruh signifikan jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  atau  $\text{Sig } t < \alpha = 0,05$ . Pengujian model regresi secara parsial dapat dilihat pada Tabel 18.

a) Variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ )

**Tabel 18**  
**Uji Hipotesis Koefisien Regresi Variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) Secara Parsial**

Hipotesis	Nilai	Keputusan
Hipotesis Nul ( $H_0$ ): tidak terdapat pengaruh parsial yang signifikan Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y). Hipotesis Alternatif ( $H_1$ ): terdapat pengaruh parsial yang signifikan antara Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y).	$t_{\text{tabel}} = 2,012$ $t = 3,205$ $\text{Sig } t = 0,003$ $\alpha = 0,05$	$H_0$ ditolak $H_1$ diterima

Sumber: Data Primer diolah 2012

Berdasarkan Tabel 18 dapat diketahui apabila variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y), maka digunakan statistik Uji t. Dengan menggunakan *Program SPSS versi 16.0 for Windows*, nilai  $t_{\text{hitung}}$  yang didapatkan adalah sebesar 3,205. Melalui perbandingan  $t_{\text{hitung}}$  dengan  $t_{\text{tabel}}$  didapatkan bahwa  $t_{\text{hitung}}$  dengan nilai sebesar 3,205 lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  dengan nilai 2,201 atau melalui perbandingan  $\text{Sig } t$  sebesar 0,003 dengan  $\alpha$  sebesar 0,05 didapatkan bahwa  $\text{Sig } t$  kurang dari  $\alpha$  maka  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti bahwa variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap

variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y) dimana hal tersebut juga menunjukkan semakin tinggi Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) yang diberikan maka semakin baik juga Motivasi Kerja Karyawan (Y) pada Bagian *Instalation dan Maintenance PT. Berca Schindler Lifts Surabaya*.

b) Variabel Kesehatan Kerja ( $X_2$ )

**Tabel 19**  
**Uji Hipotesis Koefisien Regresi Variabel Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) Secara Parsial**

Hipotesis	Nilai	Keputusan
Hipotesis Nul ( $H_0$ ): tidak terdapat pengaruh parsial yang signifikan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y). Hipotesis Alternatif ( $H_1$ ): terdapat pengaruh parsial yang signifikan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y).	$t_{tabel} = 2,012$ $t = 4,406$ Sig t = 0,000 $\alpha = 0,05$	$H_0$ ditolak $H_1$ diterima

Berdasarkan Tabel 19 dapat diketahui apabila variabel Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y), maka digunakan statistik Uji t. Dengan menggunakan *Program SPSS versi 16.0 for Windows*, nilai  $t_{hitung}$  yang didapatkan adalah sebesar 4,406.

Melalui perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  didapatkan bahwa  $t_{hitung}$  dengan nilai sebesar 4,406 lebih besar dari  $t_{tabel}$  dengan nilai sebesar 2,201 atau melalui perbandingan Sig t sebesar 0,000 dengan  $\alpha$  sebesar 0,05 didapatkan bahwa Sig t kurang dari  $\alpha$  maka  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti bahwa variabel Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y) dimana hal tersebut juga



menunjukkan semakin tinggi Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) yang diberikan maka semakin baik juga Motivasi Kerja Karyawan (Y) pada Bagian *Instalation* dan *Maintenance* PT. *Berca Schindler Lifts* Surabaya.

## D. Pembahasan

### 1. Analisis Deskriptif

Berdasarkan analisis deskriptif dapat diketahui bahwa mayoritas responden memberikan jawaban cenderung setuju atau menilai bahwa Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) yang diberikan perusahaan kepada karyawan cukup baik. Rata-rata responden untuk Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) adalah sebesar 4,22. Dengan rincian item penyimpanan barang-barang diperhitungkan keamanannya ( $X_{1.1}$ ) memiliki *mean* sebesar 4,47. Item ruang kerja yang tidak terlalu padat ( $X_{1.2}$ ) memiliki *mean* sebesar 4,11. Item pembuangan limbah pada tempatnya ( $X_{1.3}$ ) memiliki *mean* sebesar 4,32. Item pergantian udara diruang kerja cukup baik ( $X_{1.4}$ ) memiliki *mean* sebesar 4,09. Item suhu udara yang dikondisikan pengaturannya ( $X_{1.5}$ ) memiliki *mean* sebesar 4,00. Item pengaturan sumber cahaya yang tepat ( $X_{1.6}$ ) memiliki *mean* sebesar 4,17. Item ruang kerja yang tidak remang-remang ( $X_{1.7}$ ) memiliki *mean* sebesar 4,17. Item penggunaan peralatan kerja masih baik ( $X_{1.8}$ ) memiliki *mean* sebesar 4,38. Item penggunaan alat elektronik menggunakan pengaman yang baik ( $X_{1.9}$ ) memiliki *mean* sebesar 4,32.

Variabel Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) yang diberikan perusahaan kepada karyawan cukup baik. Rata-rata responden untuk Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) adalah sebesar 4,25. Dengan rincian item stamina karyawan baik saat di tempat kerja ( $X_{2.1}$ ) memiliki *mean* sebesar 4,28. Item tidak adanya gangguan panca indera ( $X_{2.2}$ ) memiliki *mean* sebesar 4,23. Item emosi karyawan stabil ( $X_{2.3}$ ) memiliki *mean* sebesar 4,04. Item kepribadian karyawan yang baik ( $X_{2.4}$ ) memiliki *mean* sebesar 4,45. Item cara berfikir yang baik ( $X_{2.5}$ ) memiliki *mean* sebesar 4,40. Motivasi kerja yang tinggi ( $X_{2.6}$ ) memiliki *mean* sebesar 4,40. Item fasilitas kerja tercukupi ( $X_{2.7}$ ) memiliki *mean* sebesar 3,91.

Variabel Motivasi Kerja Karyawan ( $Y$ ) yang terdiri dari 6 item pernyataan. Rata-rata responden untuk Motivasi Kerja Karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar 4,13. Dengan rincian item kelayakan gaji yang diterima sesuai dengan kebutuhan kehidupan saat ini ( $X_{2.1}$ ) memiliki *mean* sebesar 3,70. Item penerapan keselamatan dan kesehatan kerja ( $X_{2.2}$ ) memiliki *mean* sebesar 4,30. Item hubungan sosial antar karyawan ( $X_{2.3}$ ) memiliki *mean* sebesar 4,21. Item hubungan kerja dengan rekan kerja ( $X_{2.4}$ ) memiliki *mean* sebesar 4,34. Item adanya kontribusi yang kreatif dari karyawan ( $X_{2.5}$ ) memiliki *mean* sebesar 4,06. Item kebutuhan untuk berkembang dalam karir ( $X_{2.6}$ ) memiliki *mean* sebesar 4,17.

## **2. Pengaruh Simultan Variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Motivasi Kerja Karyawan ( $Y$ )**

Dari hasil analisis statistik dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, maka hipotesis alternatif yang pertama menyatakan



terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Motivasi Kerja Karyawan ( $Y$ ) terbukti atau dapat diterima. Hal ini dapat dijelaskan dengan nilai signifikansi  $F$  yaitu  $0,000 < (\alpha)$  dan nilai  $R$  Square yaitu sebesar 0,604 atau 60,4%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) adalah sebesar 60,4% dan sisanya sebesar 39,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selain hal itu juga diketahui bahwa  $F_{hitung}$  mempunyai nilai sebesar 33,598 dengan perbandingan  $F_{tabel}$  3,209 lebih kecil yaitu ( $33,598 > 3,209$ ) dengan Sig  $F$  sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha$  sebesar 0,05.

Selanjutnya demikian dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja yang terdiri dari variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) jika bersama-sama (simultan) ditingkatkan penerapannya maka akan meningkatkan pula Motivasi Kerja Karyawan ( $Y$ ). Demikian juga sebaliknya, apabila penerapannya keselamatan dan kesehatan kerja diturunkan maka akan menurunkan pula motivasi kerja karyawan.

### **3. Pengaruh Parsial Variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Motivasi Kerja Karyawan ( $Y$ )**

#### **a) Variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ )**

Dalam penelitian ini, hasil regresi secara parsial didapatkan nilai probabilitas (sig-t) dengan tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 5%. Nilai probabilitas  $X_1$  sebesar 0,003 ( $P < 0,05$ ), maka keputusannya adalah  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan

bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) terhadap peningkatan variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y). Diketahui juga bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 3,205 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,201 sehingga dikatakan bahwa keputusannya  $H_1$  diterima.

Nilai koefisien regresi (B) untuk variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) adalah sebesar 0,264 bertanda positif. Ini berarti apabila setiap kenaikan variabel independen atau bebas sebesar 100% maka akan diikuti kenaikan variabel dependen atau terikat sebesar 26,4%. Hal ini berarti terdapat hubungan positif antara variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dengan Motivasi Kerja Karyawan (Y). Sehingga semakin tinggi tingkat kenaikan Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) yang diberikan maka akan semakin tinggi tingkat kenaikan pula Motivasi Kerja Karyawan (Y).

Hal ini juga menunjukkan bahwa antara variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) terhadap variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y) adalah searah dimana apabila penerapan keselamatan kerja semakin meningkat maka semakin meningkat pula motivasi kerja karyawan. Dengan signifikansi hasil penelitian ini maka penerapan variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) pada karyawan bagian *Instalation dan Maintenance* PT. *Berca Schindler*

*Lifts* Surabaya ini harus dilaksanakan dengan seksama. Selain menyangkut tentang hak para karyawan untuk menjamin



keselamatannya dalam melaksanakan pekerjaan, namun juga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Pada pengumpulan data kepada responden baik melalui kuesioner, wawancara, maupun dokumentasi didapatkan informasi bahwa penerapan keselamatan kerja sudah dilakukan dengan baik.

Para responden menilai bahwa perusahaan benar-benar memperhatikan tentang pengelolaan penyimpanan barang-barang yang diperhatikan keamanannya, ruang kerja yang tidak sempit, alat pelindung diri, serta penggunaan alat-alat elektronik masih dalam keadaan baik. maka dari itu dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja karyawan mendapatkan pengaruh yang signifikan dari keselamatan kerja.

b) Variabel Kesehatan Kerja ( $X_2$ )

Dalam penelitian ini, hasil regresi secara parsial didapatkan nilai probabilitas (sig-t) dengan tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 5%. Nilai probabilitas  $X_2$  sebesar 0,000 ( $P < 0,05$ ), maka keputusannya adalah  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) terhadap peningkatan variabel Motivasi Kerja Karyawan ( $Y$ ).

Nilai koefisien regresi ( $B$ ) untuk variabel Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) adalah sebesar 0,401 bertanda positif. Berarti apabila setiap kenaikan variabel independen atau bebas sebesar 100% maka akan

diikuti kenaikan variabel dependen atau terikat sebesar 40,1%. Hal ini berarti terdapat hubungan positif antara variabel Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) dengan Motivasi Kerja Karyawan (Y). Sehingga semakin tinggi tingkat kenaikan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) yang diberikan maka akan semakin tinggi tingkat kenaikan pula Motivasi Kerja Karyawan (Y). Diketahui juga bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 4,406 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,201 sehingga dikatakan bahwa keputusannya  $H_1$  diterima.

Hal ini juga menunjukkan bahwa antara variabel Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y) adalah searah dimana apabila penerapan kesehatan kerja semakin meningkat maka semakin meningkat pula motivasi kerja karyawan. Dengan signifikansi hasil penelitian ini maka penerapan variabel Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) pada karyawan bagian *Instalation* dan *Maintenance* PT. *Berca Schindler Lifts* Surabaya ini harus dilaksanakan dengan seksama. Selain menyangkut tentang hak para karyawan untuk menjaga kesehatan, namun juga menjadi faktor peningkat motivasi kerja karyawan.

Pada pengumpulan data kepada responden baik melalui kuesioner, wawancara, maupun dokumentasi didapatkan informasi bahwa penerapan kesehatan kerja sudah dilakukan dengan sangat baik. Para responden menilai bahwa perusahaan telah memperhatikan dan peduli terhadap kesehatan dari para karyawan,



hal ini dapat dilihat dari terjaganya stamina karyawan, tidak adanya gangguan panca indera akibat di tempat kerja, suhu udara ruangan diperhatikan, tersedianya fasilitas kerja untuk karyawan yang berupa tempat ibadah, fasilitas karyawan untuk berobat, serta fasilitas jamsostek yang diberikan kepada setiap karyawan. Maka dari itu dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja karyawan mendapatkan pengaruh yang signifikan dari kesehatan kerja.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

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

1. Berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan bahwa nilai *mean* variabel Keselamatan Kerja sebesar 4,22, variabel Kesehatan Kerja sebesar 4,25 dan variabel Motivasi Kerja Karyawan sebesar 4,13 yang berarti bahwa variabel Keselamatan Kerja, variabel Kesehatan Kerja dan variabel Motivasi Kerja Karyawan di PT. *Berca Schindler Lifts* Surabaya sudah dikatakan baik.
2. Berdasarkan analisis regresi linier berganda bahwa diketahui nilai  $R = 0,777$  menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel independen atau bebas variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ), variabel Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) dan variabel dependen atau terikat variabel Motivasi Kerja Karyawan ( $Y$ ). Nilai tersebut menunjukkan bahwa mempunyai intrepratasi koefisien korelasi dengan tingkat hubungan Kuat.
3. Secara simultan variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan variabel Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap



Motivasi Kerja Karyawan (Y). Dengan demikian dikatakan hipotesis

$H_1$  diterima.

4. Secara parsial variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan variabel Kesehatan

Kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi

Kerja Karyawan (Y). Dengan demikian dikatakan hipotesis  $H_1$

diterima.

5. Diantara variabel independen atau bebas yaitu variabel Keselamatan

Kerja ( $X_1$ ) dan variabel Kesehatan Kerja ( $X_2$ ), maka variabel

Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) lebih besar nilainya (0,401) dibandingkan

dengan besarnya nilai variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) yaitu (0,264).

## B. Saran

Berkaitan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang

Keselamatan dan Kesehatan Kerja, terdapat beberapa saran yang dapat

diberikan:

1. Dari hasil penelitian diketahui bahwa Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) lebih besar

nilainya dibandingkan dengan Keselamatan Kerja ( $X_1$ ). Maka

hendaknya pihak perusahaan lebih meningkatkan akan keberadaan

Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) bagi karyawan. Mengingat Keselamatan Kerja

merupakan faktor terpenting dalam melakukan pekerjaan terlebih

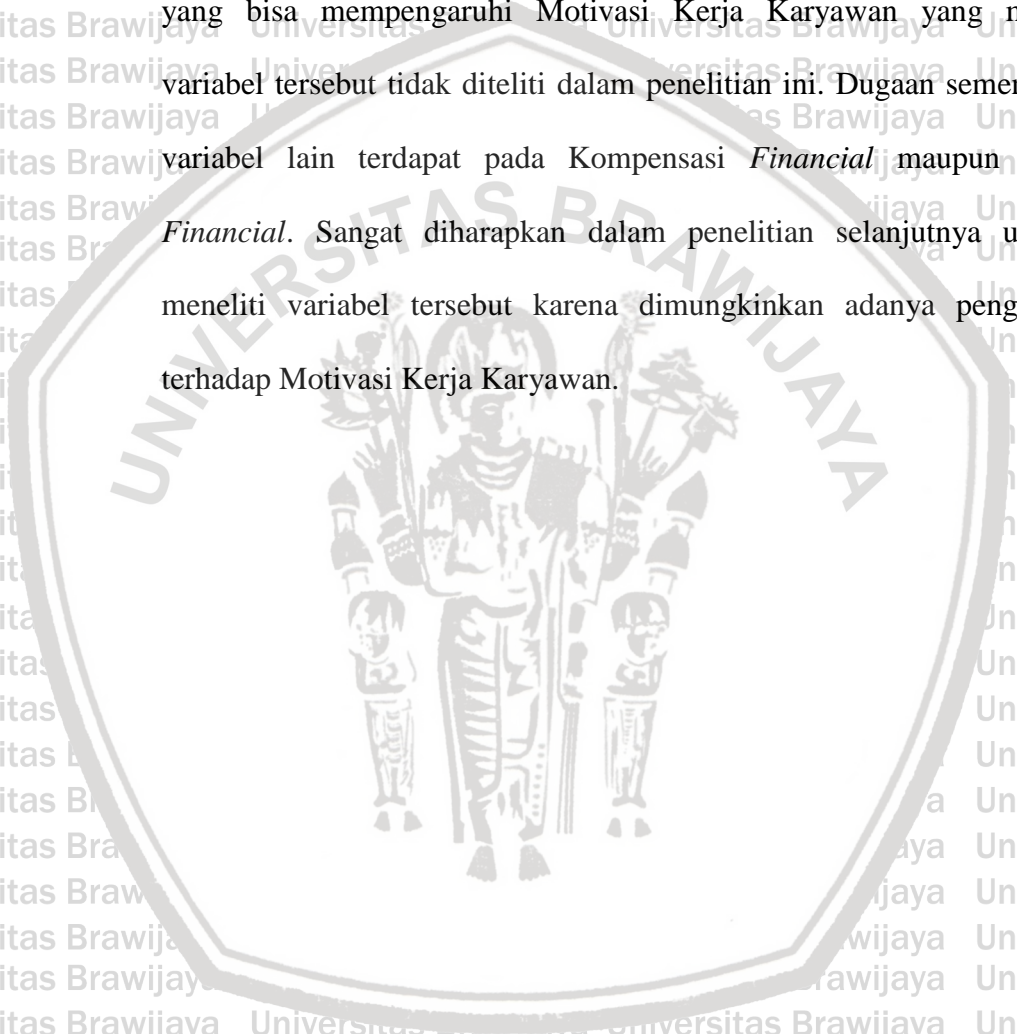
dibidang jasa *Instalation dan Maintenance Lifts*.

2. Untuk menghindari resiko kecelakaan kerja pada karyawan hendaknya

perusahaan lebih bisa memberikan pengertian dan pemahaman

mengenai penggunaan peralatan kerja kepada karyawan, ruang kerja yang tidak terlalu padat, dan pengaturan pada sumber cahaya.

3. Yang terakhir berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh bahwa, kontribusi variabel terdapat sisa sebesar 39,6% untuk variabel lain yang bisa mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan yang mana variabel tersebut tidak diteliti dalam penelitian ini. Dugaan sementara variabel lain terdapat pada Kompensasi *Financial* maupun *Non Financial*. Sangat diharapkan dalam penelitian selanjutnya untuk meneliti variabel tersebut karena dimungkinkan adanya pengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan.





## DAFTAR PUSTAKA

- Afero, Farouk. 2009. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Penelitian Pada PO. Mekar Sari Ponorogo: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. *Skripsi tidak dipublikasikan.*
- Anoraga, Pandji. 2004. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: STIE.
- Arep Tanjung & Tanjung Henri. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Emory, William dan Cooper, Donald. 1998. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. hani. 2000. *Manajemen personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Liberty.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2003. *Manajemen. Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: ROSDA.
- Manullang, Marihot. 2004. *Manajemen personalia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mathis, Robert L dan Jackson. John H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat,
- Moenir, A.S. 1983. *Pendekatan Manuia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: Gunung Agung.
- Mondy, R. Wnyne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Ranupandojo, Heidjrachman & Husnan, Su'ud. 1994. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Ridley, John. 2004. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Erlangga.

Sanjaya, Rani. 2011. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian Pada Pabrik Gula Kreet Baru Malang: Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya. *Skripsi tidak dipublikasikan*.

Singarimbun dan Effendy. 2006. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.

Sirait, T. Justine. 2006. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.

Soedarjadi. 2009. *Hak Kewajiban Pekerja-Pengusaha*. Jakarta: Pustaka Yustisia.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R& D*. Bandung: Alfabeta.

\_\_\_\_\_. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Sumakmur, P.K. 1987. *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. Jakarta: CV Haji Masagung.

Swandy, Lindriawaty. 2011. Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Jaminan K3) dengan Motivasi Kerja. Penelitian Pada PT. Badak NGL Bontang: Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya. *Skripsi tidak dipublikasikan*.

*Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta: Pustaka Mahardika.

Wiludjeng, SP. Sri. 2004. *Pengantar manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Widjaja, Amin Tunggal. 2002. *Manajemen Suatu Pengantar*. Jakarta: Rineka Cipta.



## KUESIONER

Kepada Yth: Bapak/Ibu Karyawan

**PT. Berca Schindler Lifts**

**Surabaya**

Dengan hormat,

Demi tercapainya penelitian yang berjudul *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan bagian Instalation dan Maintenance PT. Berca Schindler Lifts Surabaya)*, maka kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini dengan lengkap dan sejujurnya.

Penelitian ini dimaksudkan guna memenuhi persyaratan dalam penyelesaian studi pada Fakultas Ilmu Administrasi di Universitas Brawijaya Malang. Kuesioner ini semata-mata untuk kepentingan ilmiah, oleh karena itu kami menjaga kerahasiaan identitas yang diberikan.

Atas bantuan serta kesediaan Bapak/Ibu mengisi daftar pernyataan ini saya mengucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Ria Nur Aisyah  
NIM. 0910320125





### I. Keselamatan Kerja ( $X_1$ )

No.	Pernyataan	SS 5	S 4	RR 3	TS 2	STS 1
A.	Keselamatan Kerja ( $X_1$ )					
1.	Bapak/ibu merasa penyimpanan barang-barang berbahaya diperhitungkan keamanannya					
2.	Bapak/ibu merasa ruang kerja tidak terlalu padat					
3.	Bapak/ibu merasa pembuangan limbah pada tempatnya					
4.	Bapak/ibu merasa penggantian udara di ruang kerja cukup baik					
5.	Bapak/ibu merasa suhu udara sudah dikondisikan pengaturannya					
6.	Bapak/ibu merasa pengaturan sumber cahaya sudah tepat					
7.	Bapak/ibu merasa ruang kerja tidak remang-remang					
8.	Bapak/ibu merasa peralatan kerja yang digunakan masih baik					
9.	Bapak/ibu merasa penggunaan alat elektronik menggunakan pengaman yang baik					

## II. Kesehatan Kerja (X<sub>2</sub>)

No.	Pernyataan	SS 5	S 4	RR 3	TS 2	STS 1
B.	Kesehatan Kerja (X <sub>2</sub> )					
1.	Bapak/ibu merasa stamina anda baik saat di tempat kerja					
2.	Bapak/ibu merasa tidak adanya gangguan panca indera saat bekerja					
3.	Bapak/ibu merasa emosi anda stabil saat bekerja					
4.	Bapak/ibu merasa memiliki kepribadian yang baik					
5.	Bapak/ibu mempunyai cara berfikir yang baik					
6.	Bapak/ibu merasa mempunyai motivasi kerja yang tinggi					
7.	Bapak/ibu merasa fasilitas kerja tercukupi					



### III. Motivasi Kerja Karyawan

No.	Pernyataan	SS 5	S 4	RR 3	TS 2	STS 1
C.	Motivasi Kerja Karyawan (Y)					
1.	Bapak/ibu merasa gaji yang anda terima sudah memenuhi kebutuhan hidup saat ini					
2.	Bapak/ibu merasa mampu melaksanakan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja dengan baik					
3.	Bapak/ibu merasa hubungan sosial antar karyawan berjalan dengan baik					
4.	Bapak/ibu merasa hubungan kerja dengan rekan kerja berjalan baik					
5.	Bapak/ibu merasa adanya kontribusi yang kreatif dari diri anda					
6.	Bapak/ibu merasa mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karier					





37	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
38	5	4	4	4	4	4	3	5	5	38
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
40	5	4	5	5	5	5	4	5	5	43
41	5	5	5	5	4	4	4	5	5	42
42	4	4	4	3	3	4	5	4	4	35
43	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
44	5	5	5	4	4	4	4	4	4	39
45	5	4	5	4	5	5	5	5	5	43
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
47	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35







<b>39</b>	4	4	4	4	4	4	4	3	<b>27</b>
<b>40</b>	4	5	5	5	5	5	5	4	<b>33</b>
<b>41</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>28</b>
<b>42</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>35</b>
<b>43</b>	5	5	5	5	5	5	5	4	<b>34</b>
<b>44</b>	5	5	5	4	5	5	5	5	<b>34</b>
<b>45</b>	4	5	4	5	5	5	5	5	<b>33</b>
<b>46</b>	4	4	4	4	4	4	4	3	<b>27</b>
<b>47</b>	4	4	4	5	5	5	5	4	<b>31</b>



**c. Rekapitulasi Variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y)**

No.	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Total
1	4	4	4	4	4	4	24
2	4	4	4	4	4	4	24
3	2	5	5	5	4	4	25
4	3	4	4	4	4	4	23
5	4	4	4	4	4	4	24
6	5	5	5	5	5	5	30
7	4	5	4	4	4	4	25
8	4	5	4	5	4	4	26
9	2	3	3	3	3	4	18
10	4	5	4	5	4	5	27
11	4	4	4	4	4	4	24
12	4	4	4	4	4	4	24
13	4	4	5	5	4	4	26
14	4	4	4	4	5	5	26
15	3	4	4	4	4	4	23
16	4	4	4	4	4	4	24
17	4	4	4	5	4	4	25
18	4	5	4	4	4	4	25
19	3	4	4	4	4	4	23
20	4	4	4	4	4	4	24
21	3	5	4	4	4	4	24
22	3	5	5	5	4	4	26
23	4	4	4	5	4	4	25
24	4	5	4	4	4	4	25
25	4	4	4	4	4	4	24
26	5	5	5	5	5	5	30
27	3	4	5	5	4	5	26
28	3	4	4	4	4	4	23
29	3	5	5	5	4	5	27
30	4	4	4	4	4	3	23
31	4	4	4	4	4	4	24
32	4	4	4	4	4	4	24
33	3	4	4	4	4	4	23
34	3	4	4	4	4	4	23
35	4	4	4	4	4	4	24
36	4	4	4	4	4	4	24
37	4	4	4	4	4	4	24
38	4	4	4	5	4	4	25



<b>39</b>	4	4	4	4	4	4	<b>24</b>
<b>40</b>	4	5	5	5	5	5	<b>29</b>
<b>41</b>	4	4	4	4	4	4	<b>24</b>
<b>42</b>	4	5	5	5	4	5	<b>28</b>
<b>43</b>	3	4	4	5	4	4	<b>24</b>
<b>44</b>	4	4	4	4	4	5	<b>25</b>
<b>45</b>	4	5	5	5	4	5	<b>28</b>
<b>46</b>	3	4	4	4	4	4	<b>23</b>
<b>47</b>	4	5	5	5	4	3	<b>26</b>



**Lampiran 3: Distribusi Frekuensi**

**a. Distribusi Frekuensi Konsep Karakteristik Responden**

**Descriptives**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	47	4	5	4.47	.504
X2	47	3	5	4.11	.429
X3	47	4	5	4.32	.471
X4	47	2	5	4.09	.545
X5	47	2	5	4.00	.590
X6	47	3	5	4.17	.433
X7	47	3	5	4.17	.481
X8	47	3	5	4.38	.534
X9	47	3	5	4.32	.515
X1.KESELAMATAN.KERJA	47	33	45	38.02	2.863
X1.MEAN	47	4	5	4.22	.318
X2.1	47	3	5	4.28	.498
X2.2	47	3	5	4.23	.476
X2.3	47	3	5	4.04	.509
X2.4	47	4	5	4.45	.503
X2.5	47	4	5	4.40	.496
X2.6	47	3	5	4.40	.577
X2.7	47	2	5	3.91	.654
X2.KESEHATAN.KERJA	47	26	35	29.72	2.593
X2.MEAN	47	4	5	4.25	.370
Y1	47	2	5	3.70	.623
Y2	47	3	5	4.30	.507
Y3	47	3	5	4.21	.463
Y4	47	3	5	4.34	.522
Y5	47	3	5	4.06	.323
Y6	47	3	5	4.17	.481
Y.MOTIVASI.KERJA.KARYA WAN	47	18	30	24.79	2.053



Y.MEAN	47	3	5	4.13	.342
Valid N (listwise)	47				

## Frequencies

## Statistics

	kode responden	usia responden	jenis kelamin responden	masa kerja responden	pendidikan responden
N Valid	47	47	47	47	47
Missing	0	0	0	0	0
Mean	24.00	2.62	1.06	1.04	1.53
Median	24.00	3.00	1.00	1.00	1.00
Minimum	1	1	1	1	1
Maximum	47	5	2	2	3

## Frequency Table

### usia responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <20 tahun	5	10.6	10.6	10.6
20-28 tahun	17	36.2	36.2	46.8
29-36 tahun	20	42.6	42.6	89.4
37-44 tahun	1	2.1	2.1	91.5
>44 tahun	4	8.5	8.5	100.0
Total	47	100.0	100.0	

**jenis kelamin responden**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	44	93.6	93.6	93.6
	Perempuan	3	6.4	6.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

**masa kerja responden**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<10 tahun	45	95.7	95.7	95.7
	10-15 tahun	2	4.3	4.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

**pendidikan responden**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA sederajat	26	55.3	55.3	55.3
	Diploma	17	36.2	36.2	91.5
	Sarjana	4	8.5	8.5	100.0
	Total	47	100.0	100.0	



**a. Distribusi Frekuensi Konsep Variabel Keselamatan Kerja (X<sub>1</sub>)**

**Frequencies**

**Statistics**

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9
N	Valid	47	47	47	47	47	47	47	47	47
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.47	4.11	4.32	4.09	4.00	4.17	4.17	4.38	4.32
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Mode		4	4	4	4	4	4	4	4	4
Std. Deviation		.504	.429	.471	.545	.590	.433	.481	.534	.515
Minimum		4	3	4	2	2	3	3	3	3
Maximum		5	5	5	5	5	5	5	5	5
Sum		210	193	203	192	188	196	196	206	203

**Frequency Table**

**X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	22	46.8	46.8	46.8
	Setuju	25	53.2	53.2	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

**X1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	7	14.9	14.9	14.9
	setuju	38	80.9	80.9	95.7
	ragu-ragu	2	4.3	4.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	16	34.0	34.0	34.0
	setuju	31	66.0	66.0	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	8	17.0	17.0	17.0
	setuju	36	76.6	76.6	93.6
	ragu-ragu	2	4.3	4.3	97.9
	tidak setuju	1	2.1	2.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	7	14.9	14.9	14.9
	setuju	34	72.3	72.3	87.2
	ragu-ragu	5	10.6	10.6	97.9
	tidak setuju	1	2.1	2.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	



	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat setuju	9	19.1	19.1	19.1
setuju	37	78.7	78.7	97.9
ragu-ragu	1	2.1	2.1	100.0
Total	47	100.0	100.0	

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat setuju	10	21.3	21.3	21.3
setuju	35	74.5	74.5	95.7
ragu-ragu	2	4.3	4.3	100.0
Total	47	100.0	100.0	

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat setuju	19	40.4	40.4	40.4
setuju	27	57.4	57.4	97.9
ragu-ragu	1	2.1	2.1	100.0
Total	47	100.0	100.0	

X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat setuju	16	34.0	34.0	34.0
setuju	30	63.8	63.8	97.9
ragu-ragu	1	2.1	2.1	100.0
Total	47	100.0	100.0	

**a. Distribusi Frekuensi Konsep Variabel Kesehatan Kerja (X<sub>2</sub>)**

**Statistics**

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7
N Valid	47	47	47	47	47	47	47
Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.28	4.23	4.04	4.45	4.40	4.40	3.91
Median	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Mode	4	4	4	4	4	4	4
Std. Deviation	.498	.476	.509	.503	.496	.577	.654
Minimum	3	3	3	4	4	3	2
Maximum	5	5	5	5	5	5	5

**X2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat setuju	14	29.8	29.8	29.8
setuju	32	68.1	68.1	97.9
ragu-ragu	1	2.1	2.1	100.0
Total	47	100.0	100.0	

**X2.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat setuju	12	25.5	25.5	25.5
setuju	34	72.3	72.3	97.9
ragu-ragu	1	2.1	2.1	100.0
Total	47	100.0	100.0	



**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	7	14.9	14.9	14.9
	setuju	35	74.5	74.5	89.4
	ragu-ragu	5	10.6	10.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	21	44.7	44.7	44.7
	setuju	26	55.3	55.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

**X2.5**

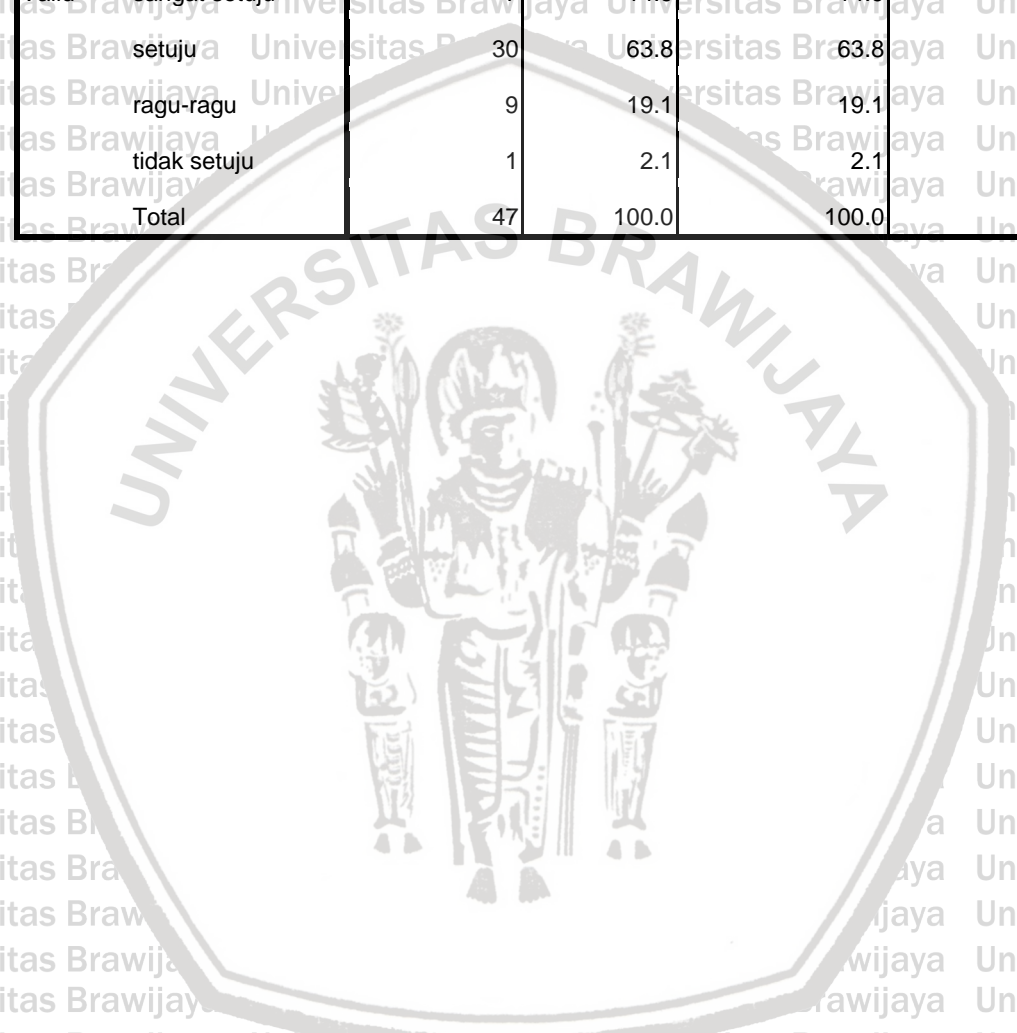
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	19	40.4	40.4	40.4
	setuju	28	59.6	59.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

**X2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	21	44.7	44.7	44.7
	setuju	24	51.1	51.1	95.7
	ragu-ragu	2	4.3	4.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	7	14.9	14.9	14.9
	setuju	30	63.8	63.8	78.7
	ragu-ragu	9	19.1	19.1	97.9
	tidak setuju	1	2.1	2.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	





**a. Distribusi Frekuensi Konsep Variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y)**

**Statistics**

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
N Valid	47	47	47	47	47	47
Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	3.70	4.30	4.21	4.34	4.06	4.17
Median	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Mode	4	4	4	4	4	4
Std. Deviation	.623	.507	.463	.522	.323	.481
Minimum	2	3	3	3	3	3
Maximum	5	5	5	5	5	5

**Y1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat setuju	2	4.3	4.3	4.3
setuju	31	66.0	66.0	70.2
ragu-ragu	12	25.5	25.5	95.7
tidak setuju	2	4.3	4.3	100.0
Total	47	100.0	100.0	

**Y2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat setuju	15	31.9	31.9	31.9
setuju	31	66.0	66.0	97.9
ragu-ragu	1	2.1	2.1	100.0
Total	47	100.0	100.0	

**Y3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	11	23.4	23.4	23.4
	setuju	35	74.5	74.5	97.9
	ragu-ragu	1	2.1	2.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

**Y4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	17	36.2	36.2	36.2
	setuju	29	61.7	61.7	97.9
	ragu-ragu	1	2.1	2.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

**Y5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	3	6.4	6.4	6.4
	setuju	43	91.5	91.5	97.9
	ragu-ragu	1	2.1	2.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

**Y6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	10	21.3	21.3	21.3
	setuju	35	74.5	74.5	95.7
	ragu-ragu	2	4.3	4.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	



Lampiran 4 Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner  
 1. Uji Validitas  
 a. Validitas Konsep Keselamatan Kerja (X1)

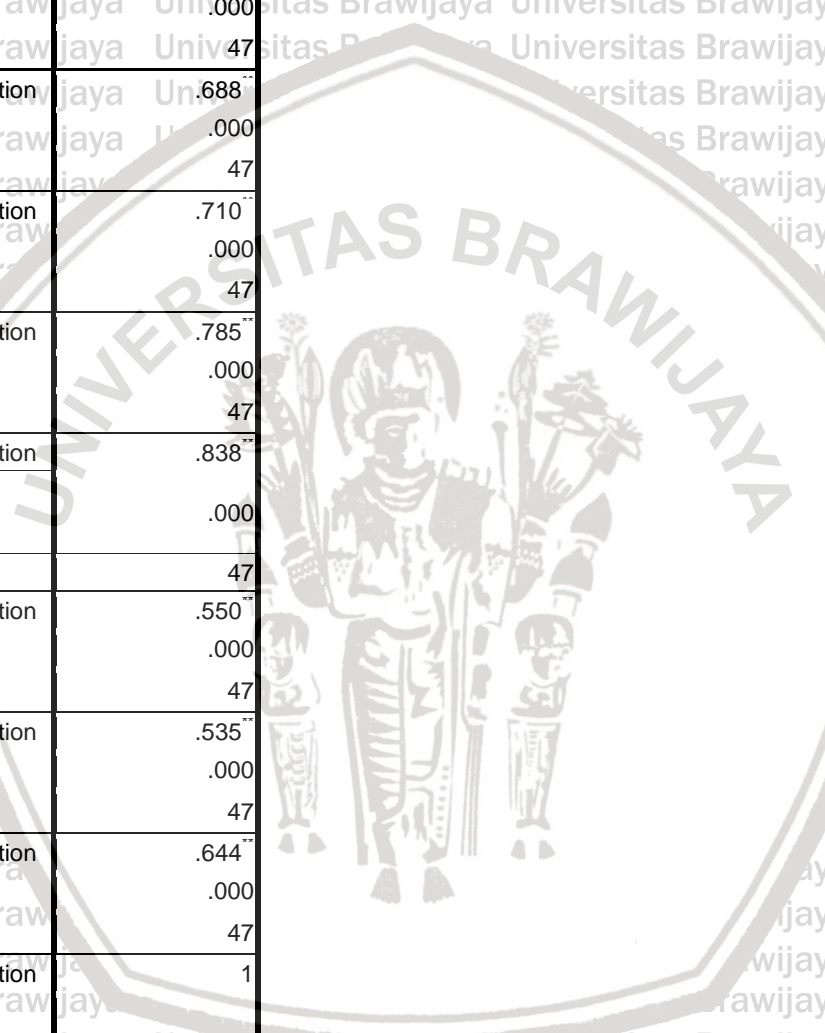
**Correlations**

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
X1	4.47	.504	47
X2	4.11	.429	47
X3	4.32	.471	47
X4	4.09	.545	47
X5	4.00	.590	47
X6	4.17	.433	47
X7	4.17	.481	47
X8	4.38	.534	47
X9	4.32	.515	47
X1.KESELAMATAN.KERJA	38.02	2.863	47

**Correlations**

	X1.KESELAMATAN.KERJA
› Pearson Correlation	.520**
› Sig. (2-tailed)	.000
› N	47
› Pearson Correlation	.423*
› Sig. (2-tailed)	.000
› N	47
› Pearson Correlation	.688**
› Sig. (2-tailed)	.000
› N	47
› Pearson Correlation	.710**
› Sig. (2-tailed)	.000
› N	47
› Pearson Correlation	.785**
› Sig. (2-tailed)	.000
› N	47
› Pearson Correlation	.838**
› Sig. (2-tailed)	.000
› N	47
› Pearson Correlation	.550**
› Sig. (2-tailed)	.000
› N	47
› Pearson Correlation	.535**
› Sig. (2-tailed)	.000
› N	47
› Pearson Correlation	.644**
› Sig. (2-tailed)	.000
› N	47
› Pearson Correlation	1
› Sig. (2-tailed)	

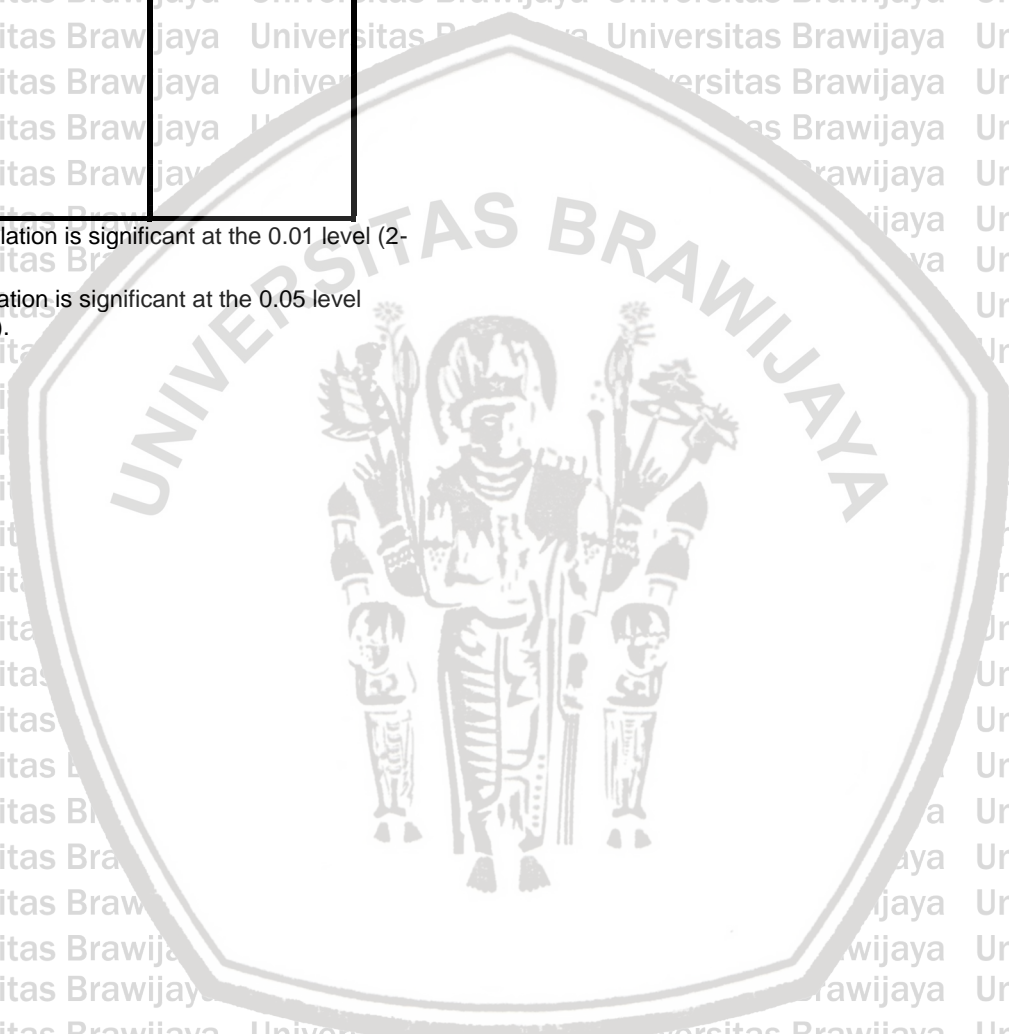




U  
N  
I  
V  
E  
R  
S  
I  
T  
A  
S  
B  
R  
A  
W  
I  
J  
A  
Y  
A

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

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



a. Validitas Konsep Kesehatan Kerja (X2)

**Correlations**

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	4.28	.498	47
X2.2	4.23	.476	47
X2.3	4.04	.509	47
X2.4	4.45	.503	47
X2.5	4.40	.496	47
X2.6	4.40	.577	47
X2.7	3.91	.654	47
X2.KESEHATAN.KERJA	29.72	2.593	47



**Correlations**

		X2.KESEHATAN. KERJA
X2.1	Pearson Correlation	.633**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	47
X2.2	Pearson Correlation	.652**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	47
X2.3	Pearson Correlation	.503**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	47
X2.4	Pearson Correlation	.714**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	47
X2.5	Pearson Correlation	.866**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	47
X2.6	Pearson Correlation	.744**
	Sig. (2-tailed)	.000

	N	47
X2.7	Pearson Correlation	.755**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	47
X2.KESEHATAN.KERJA	Pearson Correlation	.1
	Sig. (2-tailed)	.911
	N	47

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).





c. Validitas Konsep Motivasi Kerja Karyawan (Y)

Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	3.70	.623	47
Y2	4.30	.507	47
Y3	4.21	.463	47
Y4	4.34	.522	47
Y5	4.06	.323	47
Y6	4.17	.481	47
Y.MOTIVASI.KERJA.KARYAWAN	24.79	2.053	47



**Correlations**

		Y.MOTIVASI.KER JA.KARYAWAN
Y1	Pearson Correlation	.562**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	47
Y2	Pearson Correlation	.751**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	47
Y3	Pearson Correlation	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	47
Y4	Pearson Correlation	.778**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	47
Y5	Pearson Correlation	.741**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	47
Y6	Pearson Correlation	.636**
	Sig. (2-tailed)	.000



	N	47
Y.MOTIVASI.KERJA.KARYA WAN	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	1
	N	47

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



**2. Uji Reliabilitas**  
**a. Reliabilitas Variabel Keselamatan Kerja (X<sub>1</sub>)**

**Reliability**

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	47	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.813	.813	9

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
38.02	8.195	2.863	9



**b. Reliabilitas Variabel Kesehatan Kerja (X<sub>2</sub>)**

**Reliability**

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	47	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.821	.823	7

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
29.72	6.726	2.593	7

**c. Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y)**

**Reliability**

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	47	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.781	.807	6

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
24.79	4.215	2.053	6



**Lampiran 5 Regresi Linier Berganda**

**Regression**

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Y.MOTIVASI.KERJA.KARYA WAN	24.79	2.053	47
X1.KESELAMATAN.KERJA	38.02	2.863	47
X2.KESEHATAN.KERJA	29.72	2.593	47

**Correlations**

		Y.MOTIVASI.KE RJA.KARYAWA N	X1.KESELAMAT AN.KERJA	X2.KESEHATAN .KERJA
Pearson Correlation	Y.MOTIVASI.KERJA.KARYA WAN	1.000	.656	.715
	X1.KESELAMATAN.KERJA	.656	1.000	.566
	X2.KESEHATAN.KERJA	.715	.566	1.000
Sig. (1-tailed)	Y.MOTIVASI.KERJA.KARYA WAN	.	.000	.000
	X1.KESELAMATAN.KERJA	.000	.	.000
	X2.KESEHATAN.KERJA	.000	.000	.
Ns	Y.MOTIVASI.KERJA.KARYA WAN	47	47	47
	X1.KESELAMATAN.KERJA	47	47	47
	X2.KESEHATAN.KERJA	47	47	47

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

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2.KESEHATAN.KERJA, X1.KESELAMATAN.KERJA <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable:

Y.MOTIVASI.KERJA.KARYAWAN

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 <sup>a</sup>	.604	.586	1.320

a. Predictors: (Constant), X2.KESEHATAN.KERJA,  
X1.KESELAMATAN.KERJA

b. Dependent Variable: Y.MOTIVASI.KERJA.KARYAWAN

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	117.158	2	58.579	33.598	.000 <sup>a</sup>
	Residual	76.715	44	1.744		
	Total	193.872	46			

a. Predictors: (Constant), X2.KESEHATAN.KERJA, X1.KESELAMATAN.KERJA

b. Dependent Variable: Y.MOTIVASI.KERJA.KARYAWAN



Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.810	2.755		1.020	.013
	X1.KESELAMATAN.KERJA	.264	.082	.369	3.205	.003
	X2.KESEHATAN.KERJA	.401	.091	.507	4.406	.000

a. Dependent Variable: Y.MOTIVASI.KERJA.KARYAWAN

