

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah PT PLN (Persero)

Berawal di akhir abad ke-19, perkembangan ketenagalistrikan di Indonesia mulai ditingkatkan saat beberapa perusahaan asal Belanda yang bergerak di bidang pabrik gula dan pabrik teh mendirikan pembangkit listrik untuk keperluan sendiri. Antara tahun 1942-1945 terjadi peralihan pengelolaan perusahaan-perusahaan Belanda tersebut oleh Jepang, setelah Belanda menyerah kepada pasukan tentara Jepang di awal Perang Dunia II. Proses peralihan kekuasaan kembali terjadi di akhir Perang Dunia II pada Agustus 1945, saat Jepang menyerah kepada Sekutu. Kesempatan ini dimanfaatkan oleh para pemuda dan buruh listrik melalui delegasi Buruh/Pegawai Listrik dan Gas yang bersama-sama dengan Pimpinan KNI Pusat berinisiatif menghadap Presiden Soekarno untuk menyerahkan perusahaan-perusahaan tersebut kepada Pemerintah Republik Indonesia.

Pada 27 Oktober 1945, Presiden Soekarno membentuk Jawatan Listrik dan Gas di bawah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga dengan kapasitas pembangkit tenaga listrik sebesar 157,5 MW. Pada tanggal 1 Januari 1961, Jawatan Listrik dan Gas diubah menjadi BPU-PLN (Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak di bidang listrik, gas dan kokas yang dibubarkan pada tanggal 1 Januari 1965. Pada saat yang sama, 2 (dua) perusahaan negara yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN) sebagai pengelola tenaga listrik milik negara dan Perusahaan Gas Negara (PGN) sebagai pengelola gas diresmikan.

Pada tahun 1972, sesuai dengan Peraturan Pemerintah No.17, status Perusahaan Listrik Negara (PLN) ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dan sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum. Seiring dengan kebijakan Pemerintah yang memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan listrik, maka sejak tahun 1994 status PLN beralih dari Perusahaan Umum menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dan juga sebagai PKUK dalam menyediakan listrik bagi kepentingan umum hingga sekarang.

Dalam rangka peningkatan kinerja pelaksanaan pembangunan pembangkit thermal di wilayah Jawa-Bali, maka perlu dilakukan penataan organisasi pengelola pembangunan pembangkit thermal. Penataan organisasi dimaksud meliputi membenahan organisasi yang selaras dan terintegrasi mulai organisasi unit induknya sampai unit pelaksana, untuk mendukung pengelolaan pembangunan yang efektif, efisien dan tepat waktu. Dengan demikian, direksi PT.PLN (Persero) menetapkan keputusan tentang organisasi PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur dan Bali II adalah Unit Bisnis PT PLN (Persero) yang didirikan berdasarkan Peraturan Direksi No. 0016.P/DIR/2015. Adapun produk yang dihasilkan oleh PT.PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur dan Bali II yakni Penyediaan tenaga listrik untuk kepentingan umum melalui pembangunan Pembangkit beserta Jaringan yang merupakan satu lingkup kontrak dengan pembangunan pembangkit dan prasarana penunjang.

2. Lokasi Perusahaan

PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur dan Bali II berada di jalan Ketintang Baru 1-3, Surabaya Jawa Timur.

3. Visi dan Misi PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur dan Bali II

a. Visi

Menjadi Unit Induk Pembangunan Pembangkit dan Jaringan yang unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada Potensi Insani.

b. Misi

1. Melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan dan pengawasan kegiatan pembangunan pembangkit dan jaringan.
2. Melaksanakan administrasi konstruksi dengan bertindak sebagai wakil pemilik (*owner*) untuk menghasilkan pembangkit dan jaringan yang berkualitas dan siap dioperasikan melalui proses pelaksanaan pembangunan yang efektif, efisien, tepat waktu dan mutu, untuk mencapai sasaran kinerja sesuai ketentuan Direksi.

4. Tujuan PT PLN (Persero) Unit Untuk Pembangunan Jawa Bagian Timur dan Bali II

Penyediaan tenaga listrik melalui pembangunan Pembangkit dan Jaringan berkualitas dan siap dioperasikan melalui proses pelaksanaan pembangunan yang efektif, efisien, tepat waktu dan mutu untuk mencapai sasaran kinerja sesuai Ketetapan Direksi.

5. Jam Kerja Karyawan

Pembagian jam kerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur dan Bali II yakni:

Senin - Kamis 07.30 – 16.00 WIB

Jumat 07.00 – 16.00 WIB

B. Gambaran Umum Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terhadap 51 responden melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur dan Bali II maka dapat di tarik beberapa gambaran tentang jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan, dan usia. Gambaran karakteristik responden secara rinci adalah sebagai berikut:

1. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	46	90,20%
Perempuan	5	9,80%
Total	51	100

Sumber: Data primer diolah, 2017

Data pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden berjenis laki-laki sebanyak 46 orang (90,20%) dan sisanya sebanyak 5 orang (9,80%) berjenis kelamin perempuan. Menurut data di atas dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 46 orang (90,20%).

2. Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.2
Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (Th)	Jumlah	Persentase (%)
< 5	7	13,73
5-10	29	56,86
>10	15	29,41
Total	51	100

Sumber: Data primer diolah, 2017

Data pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki masa kerja < 5 tahun sebanyak 7 orang (13,73%), karyawan yang memiliki masa kerja 5-10 tahun sebanyak 29 orang (56,86%), dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah masa kerja >10 tahun dengan jumlah 15 orang (29,41%).

3. Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3
Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
--------------------	--------	----------------

SMP	0	0
SMA/Sederajat	9	17,65%
Diploma	16	31,37%
Sarjana	26	50,98%
Total	51	100

Sumber: Data primer diolah, 2017

Data pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa karyawan yang lulusan SMA/Sederajat sebanyak 9 orang (17,65%), karyawan yang lulusan Diploma sebanyak 16 orang (31,37%), dan karyawan yang lulusan Sarjana sebanyak 26 orang (50,98%), dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah karyawan yang lulusan Sarjana sebanyak 26 orang (50,98%).

4. Gambaran Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.4
Gambaran Responden Berdasarkan Usia

Usia (tahun)	Jumlah	Persentase (%)
< 20	0	0
21- 30	28	54,90%
30-40	16	31,37%
> 40	7	13,73%
Total	51	100

Sumber: Data primer diolah, 2017

Data pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki umur 21 - 30 tahun sebanyak 28 orang (54,90%), karyawan yang memiliki umur 30-40 tahun sebanyak 16 orang (31,37%), karyawan yang memiliki umur > 40 tahun sebanyak 7 orang (13,73%), dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah usia 21- 30 tahun dengan jumlah 28 orang (54,90%).

C. Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendukung analisis dan memberikan gambaran mengenai variabel-variabel penelitian. Pada analisis deskriptif ini akan dikaji bagaimana persepsi yang diberikan pada responden melalui setiap item pertanyaan yang ada, yang diukur menggunakan skala likert, dimana hasilnya akan ditampilkan dalam bentuk tabel distribusi item-item variabel penelitian yang terdiri dari frekuensi jawaban responden. Berdasarkan kuisisioner yang diberikan pada karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur dan Bali II sebanyak 51 responden, maka untuk mengetahui mayoritas jawaban dari masing-masing item, dapat menggunakan yang dikemukakan oleh Supranto (2000:64) sebagai berikut:

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

Dimana c = perkiraan besarnya

k = banyaknya kelas

X_n = nilai skor tertinggi

X_1 = nilai skor terendah

$$c = (5-1) : 5$$

$$= 0,8$$

Tabel 4.5
Distribusi Jawaban Responden

Interval rata-rata	Pernyataan
1 – 1,8	Sangat jarang/Buruk/Rendah
1,84 – 2,6	Jarang/Buruk/Rendah
2,61 – 3,4	Cukup
3,41 – 4,2	Sering/Baik/Tinggi
4,2 – 5	Sangat Sering/Sangat Baik/Sangat tinggi

Sumber: Supranoto, 2000

Berikut persentase distribusi untuk masing-masing item penelitian yang terlihat pada tabel 4.6, 4.7, 4.8, 4.9.

a. Program Keselamatan Kerja(X₁)

Item yang digunakan dalam variabel program keselamatan kerja (X₁) dapat disajikan dalam tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6
Distribusi Jawaban Responden pada variabel Program Keselamatan kerja (X₁)

	STS		TS		N		S		SS		Mean
	f	%	F	%	F	%	f	%	f	%	
X _{1.1}	0	0	0	0	0	0	3	5.9	48	94.1	4,94
X _{1.2}	0	0	0	0	0	0	8	15.7	43	84.3	4,84
X _{1.3}	0	0	0	0	0	0	15	29.4	36	70.6	4,71
X _{1.4}	0	0	0	0	0	0	20	39.2	31	60.8	4,61
X _{1.5}	0	0	0	0	0	0	22	43.1	29	56.9	4,57
X _{1.6}	0	0	0	0	1	2.0	19	37.3	31	60.8	4,59
X _{1.7}	0	0	0	0	0	0	25	49.0	26	51.0	4,51
X _{1.8}	0	0	3	5.9	2	3.9	36	70.6	10	19.6	4,04
grand mean Variabel X₁											4,6

Sumber: Data primer diolah, 2017

Keterangan :

- X_{1.1} = Pimpinan unit sudah membuat komitmen dan kebijakan K3 beserta keamanan
- X_{1.2} = Perusahaan telah memberikan RKAP pada bidang K3 dan keamanan di unit induk yang mencakup program kerja di unit pelaksana
- X_{1.3} = Perusahaan sudah melakukan sosialisasi K3 dan keamanan kepada seluruh pegawai dan mitra kerja di unit induk dan unit pelaksana
- X_{1.4} = Perusahaan sudah melakukan penilaian kinerja K3 terhadap ketersediaan SOP, peralatan kerja, APD sesuai standart
- X_{1.5} = Perusahaan sudah melakukan inspeksi instalasi ketenagalistrikan dan keamanan pada instansi yang berpotensi bahaya secara berkala.
- X_{1.6} = Perusahaan sudah menyediakan sistem proteksi kebakaran di seluruh unit induk dan unit pelaksana.
- X_{1.7} = Perusahaan telah melakukan simulasi pemadaman kebakaran atau keadaan darurat minimal 1x dalam 1semester.
- X_{1.8} = Perusahaan sudah memasang rambu-rambu bahaya atau memasang kunci pengaman pada instalansi yang berpotensi bahaya.

Pada tabel 4.6 dapat diketahui bahwa untuk item pimpinan unit sudah membuat komitmen dan kebijakan K3 beserta keamanan ($X_{1.1}$) menunjukkan bahwa dari 51 responden menunjukkan sebanyak 3 responden (5.9%) menyatakan setuju dan sebanyak 48 responden (94.1%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata untuk item $X_{1.1}$ sebesar 4,94 hal ini berarti responden cenderung sangat setuju bahwa pimpinan unit sudah membuat motivasi kerja dan kebijakan K3 beserta keamanan.

Item perusahaan telah memberikan RKAP pada bidang K3 dan keamanan di unit induk yang mencakup program kerja di unit pelaksana ($X_{1.2}$) menunjukkan bahwa dari 51 responden menunjukkan sebanyak 8 responden (15.7%) menyatakan setuju dan sebanyak 43 responden (84.3%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata untuk item $X_{1.2}$ sebesar 4,84 hal ini berarti responden cenderung sangat setuju bahwa perusahaan telah memberikan RKAP pada bidang K3 dan keamanan di unit induk yang mencakup program kerja di unit pelaksana.

Item perusahaan sudah melakukan sosialisasi K3 dan keamanan kepada seluruh pegawai dan mitra kerja di unit induk dan unit pelaksana ($X_{1.3}$) menunjukkan bahwa dari 51 responden menunjukkan sebanyak 15 responden (29.4%) menyatakan setuju dan sebanyak 36 responden (70.6 %) menyatakan sangat setuju. Rata-rata untuk item $X_{1.3}$ sebesar 4.71 hal ini berarti responden cenderung sangat setuju setuju bahwa perusahaan sudah melakukan sosialisasi K3 dan keamanan kepada seluruh pegawai dan mitra kerja di unit induk dan unit pelaksana.

Item perusahaan sudah melakukan penilaian kinerja K3 terhadap ketersediaan SOP, peralatan kerja, APD sesuai standart ($X_{1.4}$) menunjukkan bahwa dari 51 responden menunjukkan sebanyak 20 responden (39.2%) menyatakan setuju dan sebanyak 31 responden (60.8%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata untuk item $X_{1.4}$ sebesar 4.61 hal ini berarti responden cenderung sangat setuju bahwa perusahaan sudah melakukan penilaian kinerja K3 terhadap ketersediaan SOP, peralatan kerja, APD sesuai standart.

Item Perusahaan sudah melakukan inspeksi instalasi ketenagalistrikan dan keamanan pada instansi yang berpotensi bahaya secara berkala. ($X_{1.5}$) menunjukkan bahwa dari 51 responden menunjukkan sebanyak 22 responden (43.1%) menyatakan setuju dan sebanyak 29 responden (56.9%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata untuk item $X_{1.5}$ sebesar 4.57 hal ini berarti responden cenderung sangat setuju bahwa Perusahaan sudah melakukan inspeksi instalasi ketenagalistrikan dan keamanan pada instansi yang berpotensi bahaya secara berkala.

Item perusahaan sudah menyediakan sistem proteksi kebakaran di seluruh unit induk dan unit pelaksana ($X_{1.6}$) menunjukkan bahwa dari 51 responden menunjukkan sebanyak 1 responden (2.0%) menyatakan netral, sebanyak 19 responden (37.3%) menyatakan sangat setuju dan sebanyak 31 responden (60.8%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata untuk item $X_{1.6}$ sebesar 4.59 hal ini berarti responden cenderung sangat setuju bahwa perusahaan sudah menyediakan sistem proteksi kebakaran di seluruh unit induk dan unit pelaksana.

Item perusahaan telah melakukan simulasi pemadaman kebakaran atau keadaan darurat minimal 1x dalam 1 semester. ($X_{1.7}$) menunjukkan bahwa dari 51 responden menunjukkan sebanyak 25 responden (49.0%) menyatakan setuju dan sebanyak 26 responden (51.0%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata untuk item $X_{1.7}$ sebesar 4,51 hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa perusahaan telah melakukan simulasi pemadaman kebakaran atau keadaan darurat minimal 1x dalam 1semester.

Item perusahaan sudah memasang rambu-rambu bahaya atau memasang kunci pengaman pada instalansi yang berpotensi bahaya. ($X_{1.8}$) menunjukkan bahwa dari 51 responden menunjukkan sebanyak 3 responden (5.9%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 2 responden (3.9%) menyatakan netral, sebanyak 36 responden (70.6%) menyatakan sangat setuju dan

sebanyak 10 responden (19.6%) menyatakan setuju. Rata-rata untuk item X1.8 sebesar 4.04 hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa perusahaan sudah memasang rambu-rambu bahaya atau memasang kunci pengaman pada instalansi yang berpotensi bahaya.

Hasil skor rata-rata jawaban responden atau nilai *grand mean* variabel Program Keselamatan kerja sebesar 4,60, dengan rata-rata distribusi jawaban tertinggi terletak pada item X1.1 (Pimpinan unit sudah membuat komitmen dan kebijakan K3 beserta keamanan) dengan skor 4,94.

b. Program kesehatan kerja (X₂)

Tabel 4.7
Distribusi Jawaban Responden pada variabel Program kesehatan kerja (X₂)

	STS		TS		N		S		SS		Mean
	f	%	F	%	F	%	f	%	f	%	
X _{2.1}	0	0	3	5.9	8	15.7	26	51.0	14	27.5	4.00
X _{2.2}	0	0	0	0	0	0	34	66.7	17	33.3	4,33
X _{2.3}	0	0	0	0	5	9.8	33	64.7	13	25.5	4,16
Grand Mean Variabel X₂											4,16

Sumber: Data primer diolah, 2017

Keterangan :

X_{2.1} = Perusahaan sudah melakukan pemeriksaan kesehatan karyawan secara periodik

X_{2.2} = Perusahaan sudah menyediakan asuransi kesehatan untuk karyawan

X_{2.3} = Perusahaan sudah menciptakan lingkungan kerja yang sehat

Item perusahaan sudah melakukan pemeriksaan kesehatan karyawan secara periodik (X_{2.1}) menunjukkan bahwa dari 51 responden sebanyak 3 responden (5.9%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 8 responden (15.7%) menyatakan netral, sebanyak 26 responden (51.0%) menyatakan setuju dan sebanyak 14 responden (27.5%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata untuk item X_{2.1} sebesar 4,00 hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa perusahaan sudah melakukan pemeriksaan kesehatan karyawan secara periodik.

Item Perusahaan sudah menyediakan asuransi kesehatan untuk karyawan (X_{2.2}) menunjukkan bahwa dari 51 responden sebanyak 34 responden (66.7%) menyatakan setuju dan

sebanyak 17 responden (33.3%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata untuk item X_{2.2} sebesar 4,33 hal ini berarti responden cenderung sangat setuju bahwa item perusahaan sudah menyediakan asuransi kesehatan untuk karyawan.

Item perusahaan sudah menciptakan lingkungan kerja yang sehat (X_{2.3}) menunjukkan bahwa dari 51 responden sebanyak 5 responden (9.8%) menyatakan netral, sebanyak 33 responden (64.7%) menyatakan setuju dan sebanyak 13 responden (25.5%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata untuk item X_{2.3} sebesar 4,16 hal ini berarti responden cenderung sangat setuju bahwa item perusahaan sudah menciptakan lingkungan kerja yang sehat.

Hasil skor rata-rata jawaban responden atau nilai *grand mean* variabel program kesehatan kerja sebesar 4,16 dengan rata-rata distribusi jawaban tertinggi terletak pada item X_{2.2} (Perusahaan sudah menyediakan asuransi kesehatan untuk karyawan) dengan skor 4,33.

c.Motivasi kerja (Y₁)

Tabel 4.8
Distribusi Jawaban Responden pada variabel Motivasi kerja (Y₁)

	STS		TS		N		S		SS		Mean
	f	%	F	%	F	%	f	%	f	%	
Y _{1.1}	0	0	1	2.0	16	31.4	29	56.9	5	9.8	3,75
Y _{1.2}	0	0	1	2.0	12	23.5	33	64.7	5	9.8	3,82
Y _{1.3}	0	0	1	2.0	8	15.7	30	58.8	12	23.5	4,04
Y _{1.4}	0	0	0	0	2	3.9	30	58.8	19	37.3	4,33
Y _{1.5}	0	0	0	0	1	2.0	29	56.9	21	41.2	4,39
Y _{1.6}	0	0	2	3.9	0	0	29	56.9	20	39.2	4,31
Y _{1.7}	0	0	0	0	10	19.6	32	62.7	9	17.6	3,98
Y _{1.8}	0	0	1	2.0	8	15.7	35	68.6	7	13.7	3,94
Y _{1.9}	0	0	1	2.0	13	25.5	29	56.9	8	15.7	3,86
Grand Mean Variabel Y1											4,04

Sumber: Data primer diolah, 2017

Keterangan :

- Y_{1.1} = Gaji yang diterima telah sesuai dengan kehidupan saat ini
- Y_{1.2} = Gaji yang diterima telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan
- Y_{1.3} = Saya merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan sehari-hari
- Y_{1.4} = Hubungan antara saya dengan atasan berjalan dengan baik
- Y_{1.5} = Hubungan antara saya dengan karyawan lain berjalan dengan baik
- Y_{1.6} = Saya merasa menjadi bagian dari kelompok
- Y_{1.7} = Saya mengerjakan tugas-tugas lebih baik dari sebelumnya
- Y_{1.8} = saya memiliki peluang bekerja secara maksimal di perusahaan
- Y_{1.9} = Saya memiliki peluang karir di perusahaan

Item gaji yang diterima telah sesuai dengan kehidupan saat ini (Y_{1.1}) menunjukkan bahwa dari 51 responden sebanyak 1 responden (2,0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 16 responden (31,4%) menyatakan netral, sebanyak 29 responden (56,9%) menyatakan setuju dan sebanyak 5 responden (9,8%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata untuk item Y_{1.1} sebesar 3,75 hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa gaji yang diterima telah sesuai dengan kehidupan saat ini.

Item gaji yang diterima telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan (Y_{1.2}) menunjukkan bahwa dari 51 responden sebanyak 1 responden (2,0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 12 responden (23,5%) menyatakan netral, sebanyak 33 responden (64,7%) menyatakan setuju dan sebanyak 5 responden (9,8%) menyatakan setuju. Rata-rata untuk item Y_{1.2} sebesar 3,82 hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa item gaji yang diterima telah sesuai dengan pekerjaan yang karyawan lakukan.

Item saya merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan sehari-hari (Y_{1.3}) menunjukkan bahwa dari 51 responden sebanyak 1 responden (2,0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 8 responden (15,7%) menyatakan netral, sebanyak 30 responden (58,8%) menyatakan setuju dan sebanyak 12 responden (23,5%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata untuk item Y_{1.3} sebesar 4,04 hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.

Item hubungan antara saya dengan atasan berjalan dengan baik (Y_{1.4}) menunjukkan bahwa dari 51 responden sebanyak 2 responden (3,9%) menyatakan netral, sebanyak 30 responden (58,8%) menyatakan setuju dan sebanyak 19 responden (37,3%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata untuk item Y_{1.4} sebesar 4,33 hal ini berarti responden cenderung sangat setuju bahwa hubungan antara karyawan dengan atasan berjalan dengan baik.

Item hubungan antara saya dengan karyawan lain berjalan dengan baik (Y_{1.5}) menunjukkan bahwa dari 51 responden sebanyak 1 responden (2,0%) menyatakan netral, sebanyak 29 responden (56,9%) menyatakan setuju dan sebanyak 21 responden (41,2%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata untuk item Y_{1.5} sebesar 4,39 hal ini berarti responden cenderung sangat setuju bahwa hubungan antar karyawan berjalan dengan baik.

Item saya merasa menjadi bagian dari kelompok (Y_{1.6}) menunjukkan bahwa dari 51 responden sebanyak 2 responden (3,9%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 29 responden (56,9%) menyatakan setuju dan sebanyak 20 responden (39,2%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata untuk item Y_{1.6} sebesar 4,31 hal ini berarti responden cenderung sangat setuju bahwa karyawan merasa menjadi bagian dari kelompok.

Item saya mengerjakan tugas-tugas lebih baik dari sebelumnya (Y_{1.7}) menunjukkan bahwa dari 51 responden sebanyak 10 responden (19,6%) menyatakan netral, sebanyak 32 responden (62,7%) menyatakan setuju dan sebanyak 9 responden (17,6%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata untuk item Y_{1.7} sebesar 3,98 hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa karyawan sudah mengerjakan tugas-tugas lebih baik dari sebelumnya.

Item saya memiliki peluang bekerja secara maksimal di perusahaan (Y_{1.8}) menunjukkan bahwa dari 51 responden sebanyak 1 responden (2,0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 8 responden (15,7%) menyatakan netral, sebanyak 35 responden (68,6%) menyatakan setuju dan

sebanyak 7 responden (13.7%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata untuk item Y1.8 sebesar 3,94 hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa karyawan memiliki peluang bekerja secara maksimal di perusahaan.

Item saya memiliki peluang karir di perusahaan (Y1.9) menunjukkan bahwa dari 51 responden sebanyak 1 responden (2,0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 13 responden (25,5%) menyatakan netral, sebanyak 29 responden (56,9%) menyatakan setuju dan sebanyak 8 responden (15.7%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata untuk item Y1.9 sebesar 3,86 hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa karyawan memiliki peluang karir di perusahaan.

Hasil skor rata-rata jawaban responden atau nilai *grand mean* variabel motivasi kerja sebesar 4,06 dengan rata-rata distribusi jawaban tertinggi terletak pada item Y1.5 (Gaji yang diterima telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan) dengan skor 4,39.

d.Kinerja karyawan (Y2)

Tabel 4.9
Distribusi Jawaban Responden pada variabel Kinerja karyawan (Y2)

	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	f	%	f	%	
Y2.1	0	0	0	0	6	11.8	37	72.5	8	15.7	4,04
Y2.2	0	0	0	0	9	17.6	37	72.5	5	9.8	3,92
Y2.3	0	0	0	0	9	17.6	26	51.0	16	31.4	4,14
Y2.4	0	0	0	0	5	9.8	36	70.6	10	19.6	4,10
Y2.5	0	0	0	0	5	9.8	41	80.4	5	9.8	4,00
Y2.6	0	0	0	0	17	33.3	31	60.8	3	5.9	3,73
Y2.7	0	0	1	2.0	4	7.8	38	74.5	8	15.7	4,04
Y2.8	0	0	0	0	8	15.7	38	74.5	5	9.8	3,94
Y2.9	0	0	0	0	1	2.0	40	78.4	10	19.6	4,18
Grand Mean Variabel Y2											4,01

Sumber: Data primer diolah, 2017

Keterangan :

Y2.1 = Saya senantiasa menghasilkan kualitas pekerjaan sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan

Y2.2 = Kualitas pekerjaan yang saya selesaikan lebih baik dari sebelumnya

Y2.3 = Saya senantiasa memperhatikan kerapian dalam pekerjaan

- Y_{2.4} = Saya senantiasa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang ditetapkan
Y_{2.5} = Saya mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi beban yang diberikan oleh perusahaan
Y_{2.6} = Saya senantiasa menghasilkan kuantitas kerja lebih baik dari karyawan lainnya
Y_{2.7} = Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan perusahaan
Y_{2.8} = Saya senantiasa memanfaatkan waktu luang dengan baik
Y_{2.9} = Saya senantiasa memperhatikan antara pekerjaan dengan target waktu yang diharapkan perusahaan

Item saya senantiasa menghasilkan kualitas pekerjaan sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan (Y_{2.1}) menunjukkan bahwa dari 51 responden sebanyak 6 responden (11,8%) menyatakan netral, sebanyak 37 responden (72,5%) menyatakan setuju dan sebanyak 8 responden (15,7%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata untuk item Y_{2.1} sebesar 4,04 hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa karyawan senantiasa menghasilkan kualitas pekerjaan sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan.

Item kualitas pekerjaan yang saya selesaikan lebih baik dari sebelumnya(Y_{2.2}) menunjukkan bahwa dari 51 responden 9 responden (17.6%) menyatakan netral, sebanyak 37 responden (72,5%) menyatakan setuju dan sebanyak 5 responden (9,8%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata untuk item Y_{2.2} sebesar 3,92 hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa kualitas pekerjaan yang karyawan selesaikan lebih baik dari sebelumnya.

Item saya senantiasa memperhatikan kerapian dalam pekerjaan (Y_{2.3}) menunjukkan bahwa dari 51 responden sebanyak 9 responden (17,6%) menyatakan netral, sebanyak 26 responden (51,0%) menyatakan setuju dan sebanyak 16 responden (31,4%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata untuk item Y_{2.3} sebesar 4,14 hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa karyawan senantiasa memperhatikan kerapian dalam pekerjaan.

Item saya senantiasa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang ditetapkan (Y_{2.4}) menunjukkan bahwa dari 51 responden sebanyak 5 responden (9,8%) menyatakan netral, sebanyak 36 responden (70.6%) menyatakan setuju dan sebanyak 10 responden (19,6%) menyatakan sangat

setuju. Rata-rata untuk item Y_{2.4} sebesar 4,10 hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa karyawan senantiasa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang ditetapkan.

Item saya mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi beban yang diberikan oleh perusahaan (Y_{2.5}) menunjukkan bahwa dari 51 responden sebanyak 5 responden (9,8%) menyatakan netral, sebanyak 41 responden (80,4%) menyatakan setuju dan sebanyak 5 responden (9,8%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata untuk item Y_{2.5} sebesar 4,00 hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi beban yang diberikan oleh perusahaan.

Item Saya senantiasa menghasilkan kuantitas kerja lebih baik dari karyawan lainnya (Y_{2.6}) menunjukkan bahwa dari 51 responden sebanyak 17 responden (33,3%) menyatakan netral, sebanyak 31 responden (60,8%) menyatakan setuju dan sebanyak 3 responden (5,9%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata untuk item Y_{2.6} sebesar 3,73 hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa karyawan senantiasa menghasilkan kuantitas kerja lebih baik dari karyawan lainnya.

Item saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan perusahaan (Y_{2.7}) menunjukkan bahwa dari 51 responden sebanyak 1 responden (2,0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 4 responden (7,8%) menyatakan netral, sebanyak 38 responden (74,5%) menyatakan setuju dan sebanyak 8 responden (15,7%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata untuk item Y_{2.7} sebesar 4,04 hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan perusahaan.

Item saya senantiasa memanfaatkan waktu luang dengan baik (Y_{2.8}) menunjukkan bahwa dari 51 responden sebanyak 8 responden (15,7%) menyatakan netral, sebanyak 38 responden (74,5%) menyatakan setuju dan sebanyak 5 responden (9,8%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata

untuk item Y_{2.8} sebesar 3,94 hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa karyawan senantiasa memanfaatkan waktu luang dengan baik.

Item saya senantiasa memperhatikan antara pekerjaan dengan target waktu yang diharapkan perusahaan (Y_{2.9}) menunjukkan bahwa dari 51 responden sebanyak 1 responden (2,0%) menyatakan netral, sebanyak 40 responden (78,4%) menyatakan setuju dan sebanyak 10 responden (19,6%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata untuk item Y_{2.9} sebesar 4,18 hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa karyawan senantiasa memperhatikan antara pekerjaan dengan target waktu yang diharapkan perusahaan.

Hasil skor rata-rata jawaban responden atau nilai *grand mean* variabel kinerja karyawan sebesar 4,01 dengan rata-rata distribusi jawaban tertinggi terletak pada item Y_{2.9} (senantiasa memperhatikan antara pekerjaan dengan target waktu yang diharapkan perusahaan) dengan skor 4,18.

2. Analisis Statistik Inferensial

a. Analisis Jalur

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

1) Hasil Pengujian Pengaruh Program Keselamatan Kerja (X1), Program Kesehatan Kerja (X2) Terhadap Motivasi Kerja (Y1)

Tabel 4.10 menunjukkan hasil koefisien jalur pengaruh program keselamatan kerja (X1), program kesehatan kerja (X2) terhadap motivasi kerja (Y1) pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur dan Bali II.

Tabel 4.10

Hasil Analisis Path Pengaruh Program Keselamatan Kerja (X1), Program Kesehatan Kerja (X2) Terhadap Motivasi Kerja (Y1) PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur dan Bali II

Dependen variabel	Variabel Independen	Standardized Coefficient Beta	t hitung	Probabilitas	Keterangan
Y1 motivasi kerja	X ₁ program keselamatan kerja	0,211	2,095	0,025	Signifikan
	X ₂ program kesehatan kerja	0,578	4,784	0,000	Signifikan
α : 0,05					
R : 0,581					
R ² : 0,337					
Adjusted R ² : 0,310					

Sumber: data primer diolah, 2017

Pengaruh program keselamatan kerja (X₁) terhadap motivasi kerja (Y₁) memiliki t_{hitung} sebesar 2,095. Nilai probabilitas 0,025 dan koefisien beta sebesar 0,211, karena (P-value < 0,05) maka program keselamatan kerja (X₁) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y₁). Pengaruh program kesehatan kerja (X₂) terhadap motivasi kerja (Y₁) memiliki t_{hitung} sebesar 4,784. Nilai probabilitas 0,000 dan koefisien beta sebesar 0,578, karena (P-value < 0,05) maka program kesehatan kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap terhadap motivasi kerja (Y₁). R Square menunjukkan nilai sebesar menunjukkan nilai 0,337 atau 33,7%. Hasil ini menunjukkan bahwa program keselamatan kerja (X₁) dan program kesehatan kerja (X₂) terhadap motivasi kerja (Y₁) memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja (Y₁).

2) Analisis Jalur Pengaruh Program Keselamatan Kerja (X1), Program Kesehatan Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (Y1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y2)

Tabel 4.11 menunjukkan hasil koefisien jalur program keselamatan kerja (X1), program kesehatan kerja (X2) dan motivasi kerja (Y1) terhadap kinerja karyawan (Y2) pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur dan Bali II.

Tabel 4.11

Hasil Analisis Jalur Pengaruh Program Keselamatan Kerja (X1), Program Kesehatan Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (Y1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y2) PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur dan Bali II

Dependen variabel	Variabel Independen	Standardized Coefficient Beta	t Hitung	Sig	Pengaruh
Y2 Kinerja karyawan	X ₁ program keselamatan kerja	0,191	2,240	0,030	Signifikan
	X ₂ program kesehatan kerja	0,328	3,170	0,003	Signifikan
	Y ₁ motivasi kerja	0,525	5,159	0,000	Signifikan
∞ : 0,05					
R : 0,823					
R ² : 0,678					
Adjusted R ² : 0,657					

Sumber: data primer diolah, 2017

Pengaruh program keselamatan kerja (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y₂) memiliki t_{hitung} sebesar 2,240. Nilai probabilitas 0,030 dan koefisien beta sebesar 0,191, karena (P-value < 0,05) maka program keselamatan kerja (X₁) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y₂). Pengaruh program kesehatan kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y₂) memiliki t_{hitung} sebesar 3,170. Nilai probabilitas 0,003 dan koefisien beta sebesar 0,525, karena (P-value < 0,05) maka program kesehatan kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y₂). Pengaruh

motivasi kerja (Y_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2) memiliki t_{hitung} sebesar 5,159. Nilai probabilitas 0,000 dan koefisien jalur 0,409, karena ($P\text{-value} < 0,05$) maka motivasi kerja (Y_1) berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan (Y_2). $R\text{ Square}$ menunjukkan nilai sebesar menunjukkan nilai 0,678 atau 67,8%. Hasil ini menunjukkan bahwa program keselamatan kerja (X_1) dan program kesehatan kerja (X_2) dan motivasi kerja (Y_1) memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y_2).

b. Model Analisis Jalur

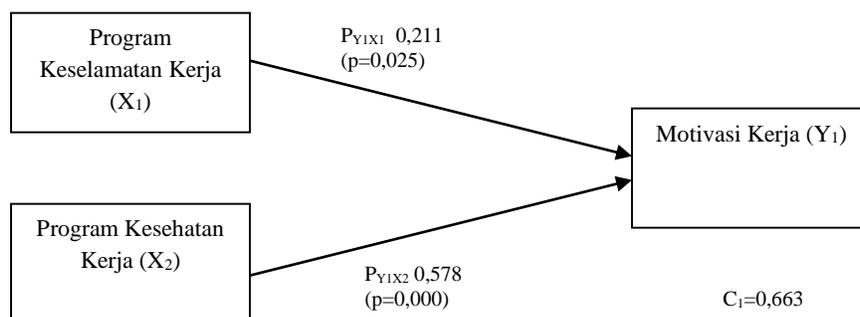
1) Pengaruh Langsung

Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur pada tabel 4.10, pengaruh program keselamatan kerja (X_1) dan program kesehatan kerja (X_2) terhadap motivasi kerja (Y_1) maka akan didapat koefisien persamaan pertama yaitu sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,211 X_1 + 0,578 X_2 + \epsilon_1$$

ϵ_1 merupakan variabel residu atau variabel yang mempengaruhi Y_1 , namun tidak dibahas di dalam penelitian ini. Nilai ϵ_1 dapat dihitung dengan rumus: $1-r^2$. jika r^2 adalah 0,337 maka $\epsilon_1 = 1 - 0,337 = 0,663$

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



Gambar 4.1 Model Analisis Koefisien Jalur Pertama (X_1 , X_2 terhadap Y_1)

Sumber: Data diolah 2017

Keterangan:

P = koefisien jalur

p = probabilitas

C₁ = variabel residu

Berdasarkan model analisis jalur dari persamaan pertama yaitu (X₁, X₂ terhadap Y₁) maka dapat diketahui terdapat pengaruh secara langsung antara variabel program keselamatan kerja (X₁) terhadap motivasi kerja (Y₁) sebesar 0,211 dan pengaruh secara langsung antara variabel program kesehatan kerja (X₂) terhadap motivasi kerja (Y₁) sebesar 0,578.

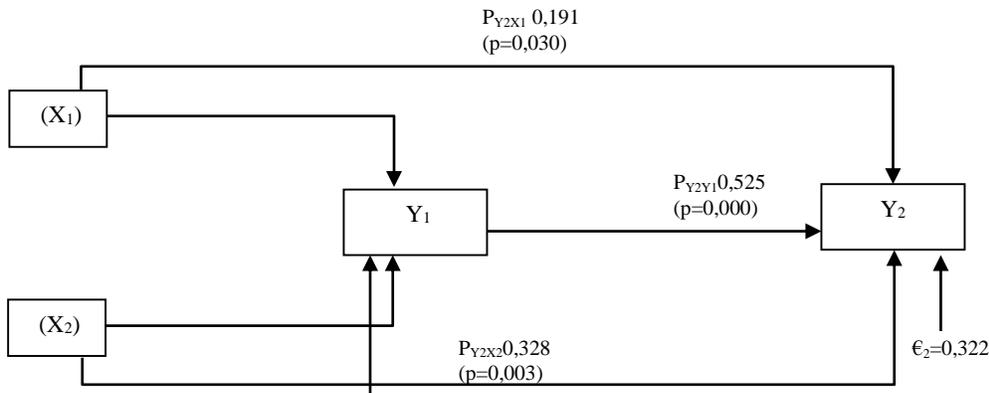
Berdasarkan pada tabel 4.11 hasil perhitungan analisis jalur pengaruh program keselamatan kerja (X₁) program kesehatan kerja (X₂) dan motivasi kerja (Y₁) terhadap kinerja karyawan (Y₂), maka akan didapat koefisien persamaan kedua yaitu sebagai berikut:

$$Y_2 = 0,191 X_1 + 0,328 X_2 + 0,525 Y_1 + \epsilon_2$$

ϵ_1 merupakan variabel residu atau variabel yang mempengaruhi Y₁, namun tidak dibahas di dalam penelitian ini. Nilai ϵ_1 dapat dihitung dengan rumus: $1-r^2$. jika r^2 adalah 0,678 maka $\epsilon_1 = 1-0,678 = 0,322$.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat digambarkan melalui model analisis jalur sebagai

berikut:



Gambar 4.2 Model Analisis Koefisien Jalur Kedua (X_1 , X_2 , Y_1 terhadap Y_2)

Sumber: Data diolah 2017

Keterangan:

- X_1 = Program keselamatan kerja
- X_2 = Program kesehatan kerja
- Y_1 = Motivasi kerja
- Y_2 = Kinerja karyawan
- P = koefisien jalur
- p = probabilitas
- C_1 = variabel residu

2) Pengaruh Tidak Langsung

Dari hasil perhitungan menggunakan analisis jalur, terdapat pengaruh tidak langsung antara masing-masing variabel yaitu program keselamatan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2) melalui variabel motivasi kerja (Y_1) dan juga pengaruh tidak langsung variabel program kesehatan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y_2) melalui variabel motivasi kerja (Y_1). Cara menghitung pengaruh tidak langsung dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$PX1Y2 = PX1Y1 \times PY1Y2$$

$$PX2Y2 = PX2Y1 \times PY1Y2$$

Keterangan:

$PX1Y2$ = koefisien jalur X_1 ke Y_2

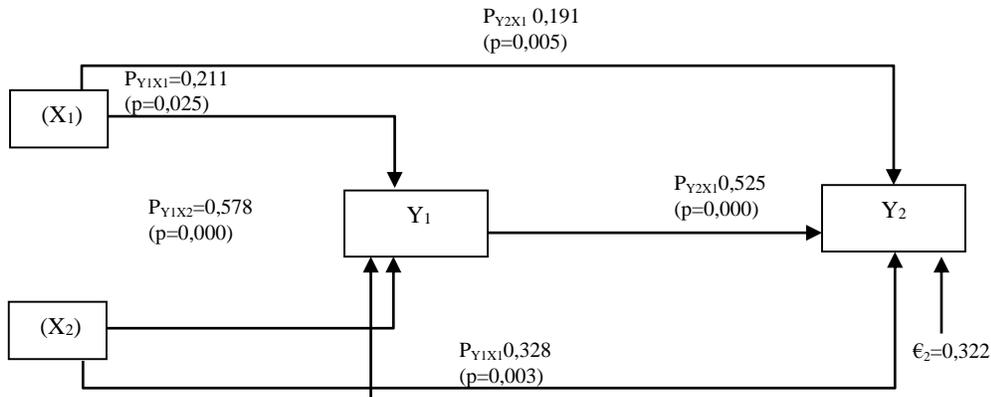
$PX2Y2$ = koefisien jalur X_2 ke Y_2

$PY1Y2$ = koefisien jalur Y_1 ke Y_2

Maka dari rumus di atas, dapat diketahui besarnya pengaruh tidak langsung dari variabel yaitu program keselamatan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2) yaitu sebesar $0,211 \times 0,525 = 0,110$. Besarnya pengaruh tidak langsung variabel program kesehatan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y_2) yaitu sebesar $0,578 \times 0,525 = 0,303$. Dari hasil perhitungan di atas, pengaruh tidak langsung dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh tidak langsung di antara variabel program keselamatan kerja (X_1) dan program kesehatan kerja (X_2) pengaruhnya lebih besar antara variabel program kesehatan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y_2) yaitu sebesar 0,303 daripada pengaruh tidak langsung antara variabel program keselamatan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2) yaitu sebesar 0,110.

Dilihat dari perhitungan antara variabel program keselamatan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2) besar pengaruh langsungnya yaitu 0,191 dan pengaruh tidak langsung yang melalui variabel motivasi kerja (Y_1) yaitu sebesar 0,110, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsungnya. Dari perhitungan antara variabel program kesehatan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y_2) besar pengaruh langsungnya yaitu sebesar 0,683 dan pengaruh tidak langsungnya melalui variabel motivasi kerja (Y_1) yaitu sebesar 0,631, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsungnya.

Jadi model keseluruhan dari analisis jalur baik dari model jalur analisis persamaan pertama maupun model analisis jalur persamaan kedua yaitu sebagai berikut:



Gambar 4.3 Analisis Jalur Keseluruhan

Sumber: Data diolah 2017

Keterangan:

- X_1 = Program keselamatan kerja
- X_2 = Program kesehatan kerja
- Y_1 = Motivasi kerja
- Y_2 = Kinerja karyawan
- P = koefisien jalur
- p = probabilitas
- ϵ_1, ϵ_2 = variabel residu

3) Pengaruh Total

Dari hasil perhitungan analisis jalur keseluruhan juga terdapat pengaruh secara total antara masing-masing variabel yaitu:

1. Pengaruh total dari variabel program keselamatan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2) melalui variabel motivasi kerja (Y_1)

$$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,211 \times 0,525) = 0,110$$

2. Pengaruh total dari variabel program keselamatan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y_2) melalui variabel motivasi kerja (Y_1)

$$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,578 \times 0,525) = 0,303$$

3. Pengaruh total dari variabel program keselamatan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2)

$$X_1 \rightarrow Y_2 = 0,191$$

4. Pengaruh total dari variabel program kesehatan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y_2)

$$X_2 \rightarrow Y_2 = 0,328$$

5. Pengaruh total dari variabel motivasi kerja (Y_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2)

$$Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,525$$

c. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan P value < 0,05 (nilai probabilitas) dengan $\alpha = 0,05$. Jika P value > α maka H_0 ditolak. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau ($0,05 \leq Sig$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau ($0,05 \geq Sig$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya signifikan. Berdasarkan P value atau nilai probabilitas yang terdapat pada tabel 4.10 dan 4.11 akan diuji 5 hipotesis yang ada dalam penelitian ini yaitu:

1). Pengaruh Program Keselamatan Kerja (X_1) terhadap Motivasi kerja (Y_1)

H_1 : ada pengaruh signifikan antara program keselamatan kerja (X_1) terhadap motivasi kerja (Y_1). Berdasarkan tabel 4.10 hasil analisis jalur pengaruh variabel program keselamatan kerja (X_1) terhadap motivasi kerja (Y_1) memiliki nilai probabilitas sebesar 0,025 P value $\leq \alpha$

(0,025 < 0,05). Artinya ada pengaruh signifikan antara program keselamatan kerja (X_1) terhadap motivasi kerja (Y_1) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

2) Pengaruh Program Kesehatan Kerja (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y_1)

H_2 : ada pengaruh signifikan antara program kesehatan kerja (X_2) terhadap motivasi kerja (Y_1). Berdasarkan tabel 4.10 hasil analisis jalur pengaruh variabel program kesehatan kerja (X_2) terhadap motivasi kerja (Y_1) memiliki nilai probabilitas sebesar 0,002 $P \text{ value} \leq \infty$ (0,002 < 0,05). Artinya ada pengaruh signifikan antara program kesehatan kerja (X_2) terhadap motivasi kerja (Y_1) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima.

3) Pengaruh Program Keselamatan kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y_2)

H_3 : ada pengaruh signifikan antara Program keselamatan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2). Berdasarkan tabel 4.11 hasil analisis jalur pengaruh variabel program keselamatan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2) memiliki nilai probabilitas sebesar 0,030 $P \text{ value} \leq \infty$ (0,030 < 0,05). Artinya ada pengaruh signifikan antara program keselamatan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima.

4) Pengaruh Program Kesehatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y_2)

H_4 : ada pengaruh signifikan antara program kesehatan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y_2). Berdasarkan 4.11 hasil analisis jalur pengaruh variabel program kesehatan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y_2) memiliki nilai probabilitas sebesar 0,003 $P \text{ value} \leq \infty$ (0,003 < 0,05). Artinya ada pengaruh signifikan antara program kesehatan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y_2) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_4 diterima.

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

H₅ : ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja (Y₁) terhadap kinerja karyawan (Y₂). Berdasarkan tabel 4.11 hasil analisis jalur pengaruh variabel motivasi kerja (Y₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y₂) memiliki nilai probabilitas sebesar 0,000 $P \text{ value} \leq \alpha$ (0,000 < 0,05). Artinya ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja (Y₁). terhadap Kinerja Karyawan (Y₂) sehingga dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H₅ diterima.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Gambaran Program Keselamatan Kerja (X₁), Program Kesehatan Kerja (X₂), Motivasi Kerja (Y₁) dan Kinerja Karyawan (Y₂)

a. Program Keselamatan Kerja (X₁)

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, pelaksanaan program keselamatan kerja yang diterapkan di PT. PLN unit induk jawa bagian timur dan bali II menunjukkan bahwa variabel program keselamatan kerja diukur dengan menggunakan 8 item yaitu diketahui bahwa hasil skor rata-rata jawaban responden atau nilai *grand mean* variabel program keselamatan sebesar 4,60, dan rata-rata terendah sebesar 4.04 yaitu item perusahaan telah melakukan simulasi pemadaman kebakaran atau keadaan darurat minimal 1x dalam 1 semester.

Hal tersebut menunjukkan bahwa program keselamatan kerja yang diberikan PT. PLN unit induk jawa bagian timur dan bali II telah berjalan dengan baik dan memiliki tingkat keselamatan kerja yang baik.

b. Program Kesehatan Kerja (X₂)

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, pelaksanaan program kesehatan kerja yang diterapkan di PT. PLN unit induk jawa bagian timur dan bali II menunjukkan bahwa variabel kesehatan kerja diukur dengan menggunakan 3 item yaitu diketahui bahwa hasil skor rata-rata

jawaban responden atau nilai *grand mean* variabel program kesehatan kerja sebesar 4,16 dan rata-rata terendah sebesar 4,00 yaitu item perusahaan sudah melakukan pemeriksaan kesehatan karyawan secara periodik.

Hal tersebut menunjukkan bahwa program kesehatan kerja yang diberikan PT. PLN unit induk jawa bagian timur dan bali II telah berjalan dengan baik dan memiliki tingkat kesehatan kerja yang baik.

c. Motivasi Kerja (Y₁)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, variabel motivasi kerja diukur dengan menggunakan 9 item yaitu diketahui bahwa hasil skor rata-rata jawaban responden atau nilai *grand mean* variabel motivasi kerja sebesar 4,04, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. PLN unit induk pembangunan jawa bagian timur dan bali II memiliki tingkat motivasi kerja yang baik dengan rata-rata terendah sebesar 3,75 yaitu item gaji yang diterima telah sesuai dengan kehidupan saat ini.

d. Kinerja Karyawan (Y₂)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, variabel kinerja karyawan diukur dengan menggunakan 9 item yaitu diketahui bahwa hasil skor rata-rata jawaban responden atau nilai *grand mean* variabel kinerja karyawan sebesar 4,01, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. PLN unit induk pembangunan jawa bagian timur dan bali II memiliki tingkat kinerja yang tinggi dengan rata-rata terendah sebesar 3,73 yaitu item karyawan senantiasa menghasilkan kuantitas kerja lebih baik dari karyawan lainnya.

2. Pengaruh Program Keselamatan Kerja (X₁) terhadap Motivasi Kerja(Y₁)

Berdasarkan hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur, variabel program keselamatan kerja memiliki koefisien beta sebesar 0,211, nilai t hitung sebesar 2,095 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,025, sehingga variabel program keselamatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari alpha yang dipakai yaitu sebesar 0,05 sehingga $0,025 < 0,05$. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel program keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja. Berdasarkan distribusi hasil skor rata-rata jawaban responden atau nilai *grand mean* variabel program keselamatan sebesar 4,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. PLN unit induk jawa bagian timur dan bali II memiliki tingkat keselamatan kerja yang baik dengan rata-rata tertinggi untuk item keselamatan kerja sebesar 4,94 adalah item pimpinan unit sudah membuat komitmen dan kebijakan K3 beserta keamanan dan rata-rata terendah sebesar 4,04 yaitu item perusahaan telah melakukan simulasi pemadaman kebakaran atau keadaan darurat minimal 1x dalam 1 semester. Hal ini menunjukkan bahwa indikator program keselamatan kerja yang dilakukan di PT. PLN unit induk jawa bagian timur dan bali II sudah baik dan mendukung adanya motivasi dari karyawan dalam meningkatkan mutu pekerjaan yang dilakukan. Pelatihan K3 di PT. PLN unit induk jawa bagian timur dan bali II disesuaikan dengan kebutuhan karyawan dan menganut sistem kompetensi bagi tiap karyawan yang melakukan pekerjaan tertentu di tempat kerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini, terjadi kesamaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rendi (2013) dimana program keselamatan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Selanjutnya hal ini diperkuat pendapat dari Mangkunegara (2009:162) bahwa tujuan program keselamatan dan kesehatan kerja adalah agar setiap pegawai mendapat jaminan

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

Hal ini tentunya sangat perlu diperhatikan oleh PT. PLN unit induk Jawa bagian timur dan Bali II karena dari program keselamatan kerja ini berkaitan langsung dengan motivasi kerja dari seorang karyawan. Dalam hal ini, masalah mengenai keselamatan kerja perlu diperhatikan, agar karyawan yang bekerja akan merasa lebih aman dalam melakukan suatu aktifitas kerja dan mengenai resiko kecelakaan kerja dapat diminimalisir mungkin, agar tiap-tiap karyawan dapat meningkatkan motivasinya.

3. Pengaruh Program Kesehatan Kerja (X₂) Terhadap Motivasi Kerja (Y₁)

Berdasarkan hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur, variabel program kesehatan kerja memiliki koefisien beta yang menunjukkan nilai sebesar 0,578 nilai t hitung sebesar 4,784 dengan nilai probabilitas signifikan sebesar 0,000, sehingga variabel program kesehatan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan yang lebih kecil dari alpha yang digunakan yaitu 0,05 sehingga $0,000 < 0,05$. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa program kesehatan kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja. Berdasarkan distribusi frekuensi responden hasil skor rata-rata jawaban responden atau nilai *grand mean* variabel program kesehatan kerja sebesar 4,16, sehingga dapat disimpulkan bahwa

karyawan PT. PLN Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur dan Bali II memiliki tingkat kesehatan kerja yang baik dengan rata-rata tertinggi untuk item keselamatan kerja sebesar 4,33 adalah item perusahaan sudah menyediakan asuransi kesehatan untuk karyawan dan rata-rata terendah sebesar 4 yaitu item perusahaan sudah melakukan pemeriksaan kesehatan karyawan secara periodik.

Berdasarkan hasil penelitian ini, terjadi kesamaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Intan (2014) dimana program kesehatan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Selanjutnya hal ini juga diperkuat pendapat dari Swasto (2011:110) bahwa tujuan dari kesehatan kerja adalah untuk menciptakan dan memelihara suatu lingkungan agar terciptanya kondisi kesehatan karyawan, semangat, dan produktifitas karyawan yang tinggi.

Dengan demikian, penerapan program kesehatan kerja yang baik pada PT. PLN Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur dan Bali II akan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dengan adanya jaminan kesehatan kerja pada perusahaan, maka karyawan tidak perlu merasa khawatir atas gangguan kesehatan yang ditimbulkan di tempat kerja dan dapat melakukan pekerjaan secara optimal sehingga mampu meningkatkan motivasi kerja pada karyawan PT. PLN Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur dan Bali II.

4. Pengaruh Program Keselamatan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y_2)

Berdasarkan hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur, variabel program keselamatan kerja memiliki koefisien beta yang menunjukkan nilai sebesar 0,191 nilai thitung sebesar 2,240 dengan probabilitas signifikan sebesar 0,030, sehingga variabel program keselamatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari alpha yang dipakai yaitu 0,05 sehingga $0,030 < 0,05$.

Hasil analisis jalur tersebut menunjukkan bahwa variabel program keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang telah dilakukan sama dengan Annita (2006) hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh dengan variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat dengan adanya pendapat dari Menurut Mangkunegara (2002:162), selain bertujuan untuk menghindari kecelakaan dalam proses produksi perusahaan, keselamatan dan kesehatan kerja juga bertujuan untuk meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan. Dengan meningkatnya kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja karyawan maka dapat dipastikan motivasi kerja dari karyawan akan meningkat. Jika dilihat dari hasil pembahasan pertama, dapat dijelaskan variabel program keselamatan kerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan melalui variabel motivasi kerja, hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja dapat memperkuat tingkat kinerja karyawan PT. PLN Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur dan Bali II.

5. Pengaruh Program Kesehatan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y_2)

Berdasarkan hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur, variabel program kesehatan kerja memiliki koefisien beta yang menunjukkan nilai sebesar 0,328 nilai t hitung sebesar 3,170 dengan probabilitas signifikan sebesar 0,003, sehingga variabel program kesehatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari alpha yang dipakai yaitu 0,05 sehingga $0,003 < 0,05$. Hasil analisis jalur tersebut menunjukkan bahwa variabel program kesehatan kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang telah dilakukan sama dengan Rani Sanjaya (2011) variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh dengan variabel kinerja karyawan. Hal ini

didukung oleh pendapat dari Husni (2003:182) tujuan kesehatan kerja adalah meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya baik fisik, mental, maupun sosial. Mencegah dan melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja. Menyesuaikan tenaga kerja dengan pekerjaannya. Meningkatkan produktivitas kerja.

Adanya program kesehatan kerja yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan sehingga secara keseluruhan akan mampu bekerja lebih lama dan lebih produktif. Penerapan program kesehatan kerja yang baik akan mampu meningkatkan kinerja karyawan PT. PLN Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur dan Bali II, karena apabila karyawan memiliki kesehatan kerja yang baik, loyalitas, gairah dalam bekerja dan kesejahteraan karyawan dapat terpenuhi dalam pencapaian kinerja karyawan.

6. Pengaruh Motivasi Kerja (Y₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y₂)

Berdasarkan hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur, variabel motivasi kerja memiliki koefisien beta yang menunjukkan nilai sebesar 0,525 nilai thitung sebesar 5,159 dengan probabilitas signifikan sebesar 0,000, sehingga variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari alpha yang dipakai yaitu 0,05 sehingga $0,000 < 0,05$.

Hasil analisis menunjukkan bahwa pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja secara keseluruhan memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. Program keselamatan dan kesehatan kerja ini dipengaruhi secara tidak langsung melalui variabel motivasi variabel intervening. Hal ini membuktikan bahwa program keselamatan kerja dan kesehatan kerja akan mampu menaikkan kinerja karyawan yang lebih tinggi melalui pemberian motivasi kerja yang terlebih dahulu.

Berdasarkan hasil penelitian ini, terjadi kesamaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Intan (2014) bahwa pemberian motivasi kerja akan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya hal ini diperkuat pendapat dari Hasibuan (2005:95) bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Pemberian motivasi kerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam mewujudkan kinerja karyawan pada PT. PLN Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur dan Bali II yang efektif dan efisien, oleh sebab itu dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi sehingga tujuan dan sasaran untuk mensejahterakan para karyawan dapat terwujud.