

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN

**(Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) distribusi Jawa Timur Area
Pelayanan dan Jaringan (APJ) Malang)**

SKRIPSI

Diajukan untuk Menempuh Ujian Skripsi
Pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya

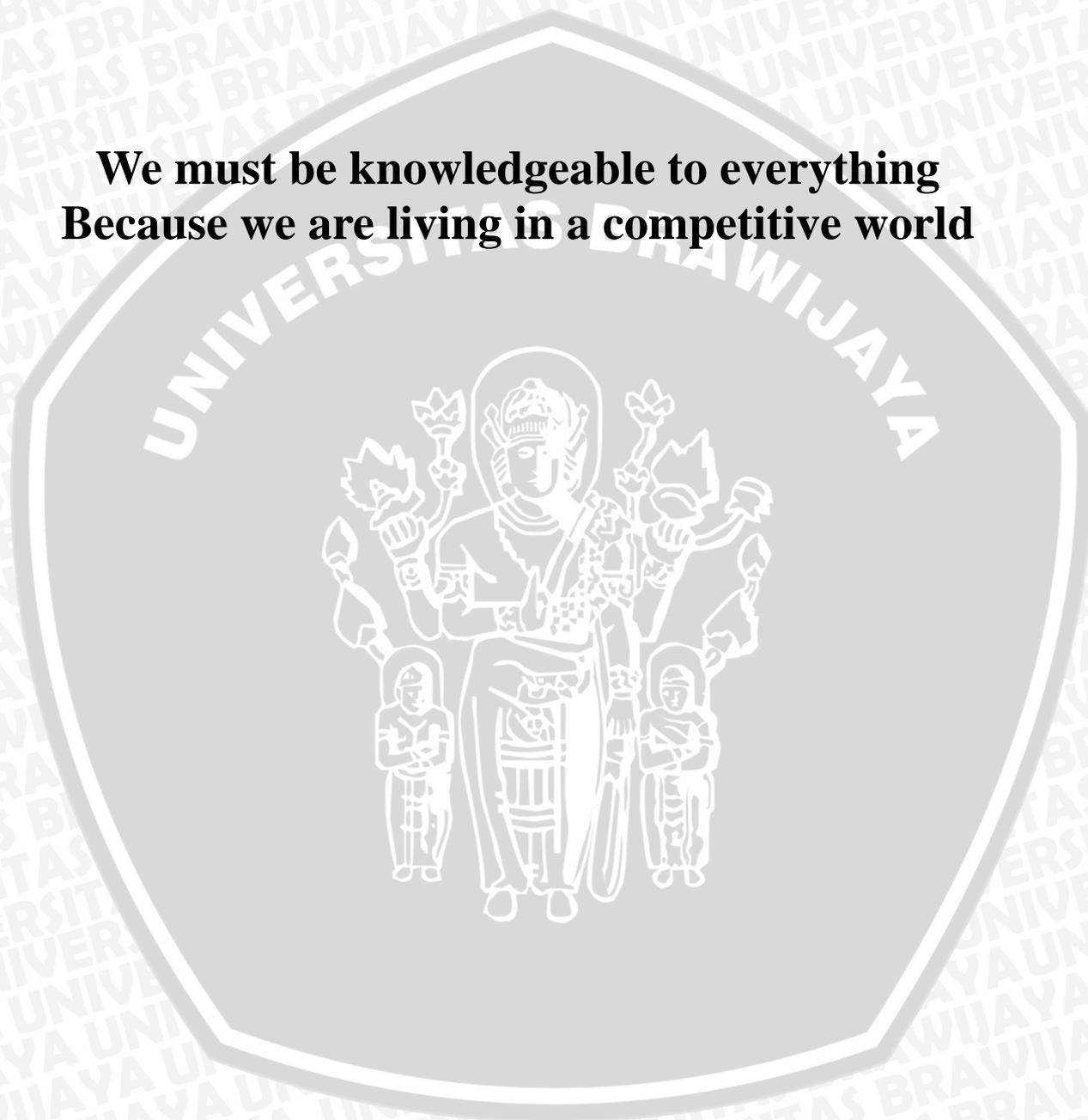
ARDY RAKHMAD SETYAWAN NASUHA
NIM. 0810320021



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
MALANG
2014**

MOTTO

**We must be knowledgeable to everything
Because we are living in a competitive world**



TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. PLN Persero distribusi Jawa Timur APJ Malang)

Disusun oleh : Ardy Rakhmad Setyawan Nasuha

NIM : 0810320021

Fakultas : Ilmu Administrasi

Jurusan : Administrasi Bisnis

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Malang, 19 Mei 2014

Komisi Pembimbing

Ketua

Anggota

Prof. Dr. Bambang Swasto, M.E
NIP. 19450408 197302 1 002

Dr. Hamidah N.U, S.Sos, M.Si
NIP. 19721117 199802 2 001

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, pada:

Hari : Rabu

Tanggal : 14 Juli 2014

Jam : 12.00

Skripsi Atas Nama : Ardy Rakhmad Setyawan Nasuha

Judul : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Malang)

Dan dinyatakan lulus.

MAJELIS PENGUJI

KETUA

ANGGOTA

Prof. Dr. Bambang Swasto, M.E
NIP. 19450408 197302 1 002

Dr. Hamidah N.U., S.Sos, M.Si
NIP. 19721117 199802 2 001

ANGGOTA

ANGGOTA

Prof. Dr. Endang Siti Astuti, M.Si
NIP. 19530810 198103 2 012

Ika Ruhana, S. Sos, M.Si
NIP. 19770522 200604 2 001



PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah 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, 19 Mei 2014



Ardy Rakhmad Setyawan Nasuha
0810320021

RINGKASAN

Ardy Rakhmad Setyawan Nasuha, 2014, **Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan** (Studi Pada Karyawan PT. PLN ((Persero) distribusi Jawa Timur APJ Malang.), Prof. Dr. Bambang Swasto, M.E, Dr. Hamidah N.U, S.Sos, M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi dan kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial. Jenis penelitian ini yaitu *explanatory research*, alat pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada seluruh karyawan PT. PLN Persero APJ Malang. Sampel penelitian sebanyak 70 orang responden dan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Analisis data yang dipakai adalah analisis deskriptif dan analisis jalur dengan menggunakan *software SPSS versi 13 for windows*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada hipotesis I variabel Keselamatan kerja karyawan (X_1) merupakan variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z) hal ini ditunjukkan dengan signifikan t sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Pada hipotesis II variabel Kesehatan kerja karyawan (X_2) merupakan variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z) hal ini ditunjukkan dengan signifikan t sebesar 0,007 yang lebih kecil dari 0,05. Pada hipotesis III variabel Keselamatan kerja karyawan (X_1) memberikan pengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) namun memberikan pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja dengan melalui motivasi kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien path tidak langsung sebesar 0,137 yang lebih besar daripada pengaruh langsung sebesar 0,091 yang lebih besar dari 0,05. Pada hipotesis IV variabel Kesehatan kerja karyawan (X_2) merupakan variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) hal ini ditunjukkan dengan signifikan t sebesar 0,007 yang lebih kecil dari 0,05. Pada hipotesis V variabel Motivasi Kerja (Z) merupakan variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) hal ini ditunjukkan dengan signifikan t sebesar 0,021 yang lebih kecil dari 0,05.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kesehatan kerja memiliki pengaruh signifikan dan dominan terhadap kinerja karyawan, maka diharapkan pihak perusahaan sebaiknya terus mengembangkan keselamatan dan kesehatan kerja agar lebih optimal sehingga karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan, Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Malang”

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

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

1. Prof. Dr. Bambang Supriyono, M.S selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
2. Prof. Dr. Endang Siti Astuti, M.Si, selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
3. Mohammad Iqbal, S.Sos, MIB, DBA, selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
4. Prof. Dr. Bambang Swasto, M.E, selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan peneliti dalam menyusun skripsi ini sampai selesai.

5. Dr. Hamidah N.U, S.Sos, M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan peneliti dalam menyusun skripsi ini sampai selesai.
6. Seluruh Dosen Pengajar Jurusan Administrasi Bisnis dan Staf Tata Usaha di lingkungan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
7. Seluruh karyawan PT PLN (Persero) distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Malang yang sudah banyak membantu.
8. Keluargaku tercinta, ayah dan ibu yang telah memberikan dukungan materiil maupun non materiil, serta telah begitu tulus mendoakan, memberi semangat yang tiada henti sampai terselesaikannya skripsi ini.
9. Keluarga besar Homeband UB terima kasih atas pengalamannya.
10. Teman-Teman Graha Eksotika terima kasih sudah memberi support secara materiil maupun non materiil.
11. Teman-teman iPhonemalang & instragamer's terima kasih atas supportnya.

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

Malang, 19 Mei 2014

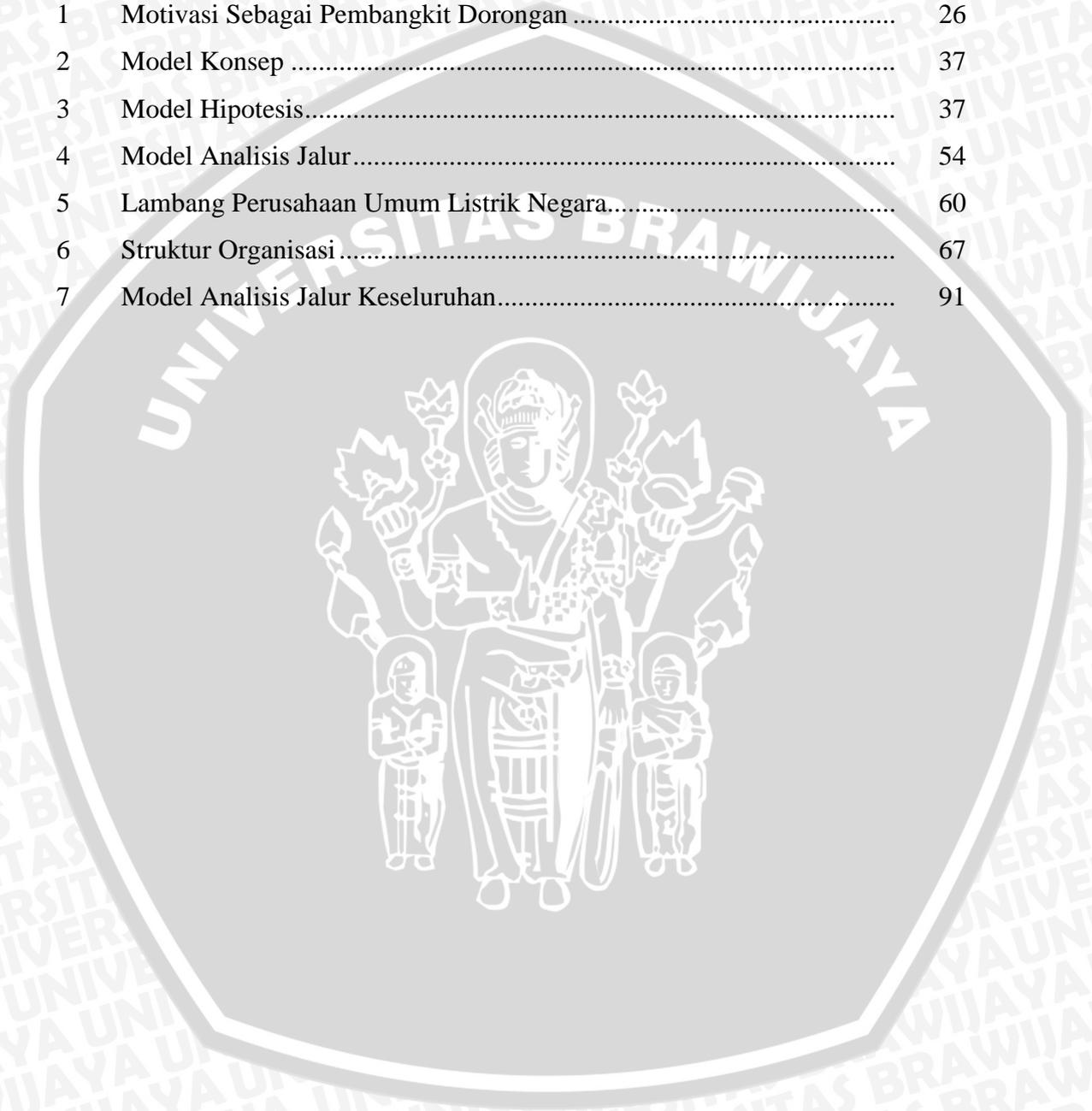
Peneliti

DAFTAR TABEL

No	Judul	Halaman
1	Penelitian Terdahulu.....	11
2	Definisi Operasional Variabel	44
3	Kriteria dan Skor Penilaian Untuk Pengukuran Jawaban.....	45
4	Interval Kelas Skala Likert.....	46
5	Uji Validitas Variabel.....	50
6	Uji Reliabilitas Variabel	51
7	Pembagian Jam Kerja Karyawan PT PLN	69
8	Distribusi Umur Responden	72
9	Distribusi Tingkat Pendidikan.....	73
10	Distribusi Masa Kerja Responden.....	74
11	Jenis Kelamin Responden.....	74
12	Interpretasi Rata-Rata Jawaban Responden	76
13	Distribusi Frekuensi Item Variabel Keselamatan Kerja Karyawan.....	76
14	Distribusi Frekuensi Item Variabel Kesehatan Kerja Karyawan.....	78
15	Distribusi Frekuensi Item Variabel Motivasi Kerja Karyawan	80
16	Distribusi Frekuensi Item Kinerja Karyawan	83
17	Hasil Analisis Jalur Model Pertama (X_1, X_2 , terhadap Z).....	85
18	Hasil Analisis Jalur Model Kedua (X_1, X_2, Z , terhadap Y).....	88
19	Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung	90

DAFTAR GAMBAR

No	Gambar	Halaman
1	Motivasi Sebagai Pembangkit Dorongan	26
2	Model Konsep	37
3	Model Hipotesis.....	37
4	Model Analisis Jalur	54
5	Lambang Perusahaan Umum Listrik Negara.....	60
6	Struktur Organisasi	67
7	Model Analisis Jalur Keseluruhan.....	91



DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran 1 Kuesioner
2. Lampiran 2 Frekuensi Jawaban Responden
3. Lampiran 3 Uji Validitas dan Reliabilitas
4. Lampiran 4 Analisis Path X_1 , X_2 terhadap Y
5. Lampiran 5 Analisis Path X_1 , X_2 , Z terhadap Y
6. Lampiran 6 Surat Keterangan Penelitian
7. Lampiran 7 Daftar Riwayat Hidup



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan mempunyai tujuan jangka panjang dan jangka pendek untuk di capai. Dalam mencapai tujuan – tujuan tersebut, maka perusahaan membutuhkan daya dukung dalam bentuk sumber daya manusia, sistem dan teknologi yang terpadu, strategi yang tepat serta logistik yang memadai. Dalam pengelolaan sumber daya yang di butuhkan perusahaan, maka sumber daya manusia menempati kedudukan yang paling penting. Hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia sebagai pengelola aktif dari sumber daya lain yang dimiliki perusahaan, sehingga peran kunci dalam keberhasilan perusahaan berada pada sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut.

Begitu pentingnya faktor manusia yang ada dalam perusahaan, maka karyawan sebagai sumber daya manusia di perusahaan merupakan faktor penentu keberhasilan dalam menjalankan visi, misi, dan dalam mencapai target perusahaan. Maka dari itu sumber daya manusia perlu mendapat perhatian lebih dari perusahaan. Diantaranya yaitu tingkat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yang telah diberikan oleh perusahaan.

Jaminan keselamatan dan kesehatan kerja secara langsung memberikan perasaan yang aman sehingga karyawan dapat bekerja tanpa adanya perasaan tertekan dengan kondisi atau keadaan disekitarnya. Sebagai upaya dalam

memberikan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yaitu dengan memberikan perlindungan bagi para karyawan sehingga mereka dapat terhindar dari bahaya yang ditimbulkan dari kegiatan perusahaan. Dalam keadaan tersebut karyawan perusahaan dapat menentukan peran mutu sumber daya manusia yang merupakan pendukung tercapainya kinerja dan penentu keberhasilan perusahaan, untuk itu dibutuhkan kebijakan dalam menggunakan tenaga kerja agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Salah satu faktor agar kinerja meningkat diperlukan pimpinan yang dapat memberikan motivasi atau dorongan kepada karyawan.

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. Untuk dapat mengurangi atau bahkan meniadakan jumlah kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang terjadi maka dalam suatu perusahaan baik itu perusahaan besar maupun kecil, perlu diterapkan suatu sistem keselamatan dan kesehatan kerja yang terprogram dengan baik. Hal ini menyangkut penyediaan perlengkapan perlindungan diri untuk tiap pekerja, instalasi pengamanan dalam pabrik atau perusahaan dan berbagai kebijakan dan peraturan perusahaan, untuk mendukung kondisi kerja yang sehat dan aman.

Menurut Depnaker (2000 : 2) bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berfungsi dapat meminimalkan resiko mengurangi dan mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta memaksimalkan efisiensi perusahaan yang

pada akhirnya dapat meningkatkan produktifitas perusahaan serta meningkatkan kinerja para tenaga kerja. Handoko (1995:84) juga menyatakan hal yang serupa bahwa lingkungan kerja fisik menjadi perhatian utama dari keselamatan dan kesehatan kerja dapat berpengaruh terhadap hasil kerja manusia tersebut.

Selain adanya program keselamatan dan kesehatan kerja dalam perusahaan, terdapat pula faktor motivasi yang berperan terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan. Seorang karyawan mungkin menjalankan pekerjaan yang di bebankan kepadanya dengan baik, mungkin pula tidak. Apabila karyawan telah menjalankan kerja yang telah di berikan tapi tidak terlaksana dengan baik maka perlu untuk diketahui sebab-sebabnya. Mungkin ia tidak mampu melakukan pekerjaan yang ditugaskan, tapi mungkin juga ia tak mempunyai dorongan (motivasi) bekerja dengan baik. Pada dasarnya motivasi adalah suatu keadaan psikologis tertentu dalam diri seseorang yang muncul karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Seperti di kemukakan Idriyo dan Agus (1996:171) bahwa motivasi adalah salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan perbuatan dan kegiatan tertentu. Diantaranya faktor pendorong tersebut terdapat tiga unsur, yaitu : motif, harapan, dan insentif. Dari pengertian diatas dikatakan bahwa tidak akan ada motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan, kepuasan, serta keseimbangan di dalam meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, selain keselamatan dan kesehatan kerja motivasi juga berperan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang diharapkan perusahaan.

Dalam kegiatan produksinya PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) banyak menggunakan teknologi dan peralatan yang mempunyai resiko cukup tinggi, penggunaan mesin berteknologi tersebut tentu saja membutuhkan pengetahuan dan ketrampilan yang cukup memadai. Melihat kondisi teknologi yang digunakan teknologi yang rawan akan keselamatan dan kesehatan kerja, hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah tindakan yang dapat menjamin kondisi karyawan. Hal ini didasari oleh penggunaan teknologi canggih, yang pada dasarnya digunakan untuk mencapai produktivitas, akan menimbulkan kerugian bagi perusahaan akibat kecelakaan dan kesehatan kerja karyawannya. Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut yang pengkajiannya dituangkan dalam skripsi yang berjudul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang)”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dikemukakan maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah deskripsi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Motivasi dan Kinerja Karyawan ?
2. Apakah Keselamatan Kerja Karyawan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi (Z)?
3. Apakah Kesehatan Kerja Karyawan (X2) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi (Z)?

4. Apakah Keselamatan Kerja Karyawan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)?
5. Apakah Kesehatan Kerja Karyawan (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)?
6. Apakah Motivasi (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan masalah yang diajukan adalah:

1. Untuk mendeskripsi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Motivasi dan Kinerja Karyawan ?
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh Keselamatan Kerja Karyawan (X1) terhadap Motivasi (Z).
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh Kesehatan Kerja Karyawan (X2) terhadap Motivasi (Z).
4. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh Keselamatan Kerja Karyawan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
5. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh Kesehatan Kerja Karyawan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
6. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh Motivasi (Z) terhadap kinerja karyawan (Y)

D. Kontribusi Penelitian

1. Kontribusi Teoritis

- a. Sebagai sumbangan dan bahan untuk pengembangan dalam ilmu sumber daya manusia khususnya tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
- b. Sebagai bahan informasi tambahan dan pembanding bagi pihak-pihak lain dalam melaksanakan penelitian serupa di masa yang akan datang.

2. Kontribusi Praktis

- a. Memberikan informasi mengenai Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) serta motivasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.
- b. Memberikan informasi kepada perusahaan dalam memahami Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan motivasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk memberikan gambaran sistematis berkenaan dengan isi skripsi ini, maka penulis menguraikan secara singkat dalam sistematika pembahasan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Memuat latar belakang mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Motivasi yang dikaitkan terhadap Kinerja Karyawan. Ada pula rumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab II menyajikan penelitian terdahulu yang relevan, menguraikan teori tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (meliputi peralatan K3, jaminan K3) dan Motivasi serta pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. Pada bab ini juga menguraikan hubungan antara perlengkapan dan peralatan K3, jaminan K3 dan menguraikan hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan serta menjadikan model konsep dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab III menjelaskan tentang metode penelitian yang digunakan, memuat mengenai jenis penelitian, konsep, variabel. Definisi operasional dan pengukuran, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, pengumpulan data, pengujian instrumen, uji validitas dan reabilitas data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan gambaran perusahaan yang meliputi sejarah perusahaan, lokasi perusahaan, visi dan misi perusahaan, dan struktur perusahaan. Selanjutnya adalah pembahasan yang meliputi pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Karyawan, pendapat responden mengenai variabel penelitian dan hasil pengolahan data.

BAB V : PENUTUP

Bab penutup sebagai akhir penulisan penelitian ini menjelaskan kesimpulan hasil penelitian dan saran-saran kepada perusahaan.

UNIVERSITAS BRAWIJAYA



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

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

1. Lindriawaty Swandy (2012)

Dalam jurnal penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan Bagian Maintenance PT. Badak NGL Bontang.” Variabel penelitiannya adalah Program K3 dan Motivasi. Populasinya adalah seluruh karyawan bagian maintenance PT. Badak NGL Bontang dengan total karyawan 235 karyawan dan sampel yang digunakan sebanyak 70 karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa program K3 memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Itu dibuktikan dengan hasil analisis regresi dan diperoleh nilai variabel program keselamatan kerja (X_1) mempunyai koefisien regresi 0,218 t hitung sebesar 0,038 dengan probabilitas sebesar 0,000. Sedangkan nilai variabel program kesehatan kerja (X_2) mempunyai koefisien regresi 0,564 t hitung sebesar 0,000 dengan probabilitas sebesar 0,000.

2. Achmad Rizal Mashudi (2012)

Dalam jurnal penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Faktor Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

studi pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang.” Variabel penelitiannya adalah K3 dan motivasi. Populasinya adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang dengan total karyawan 226 karyawan dan sampel yang digunakan sebanyak 69 karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap motivasi kerja. Itu di buktikan dengan nilai F hitung sebesar 31.311 lebih besar bila dibandingkan dengan Ftabel sebesar 3,14. Dan nilai t hitung variabel keselamatan kerja diketahui sebesar 2,451 sedangkan nilai t hitung kesehatan kerja 7,673 sehingga t hitung lebih besar dibandingkan t table.

3. M. Riyan Munandar (2013)

Dalam jurnal penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Insentif terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan studi pada Pekerja Bagian Produksi PT. Sekawan Karyawan Mandiri Sidoarjo.” Variabel penelitiannya adalah K3, Insentif, Motivasi dan Kinerja. Populasinya adalah seluruh karyawan PT. Sekawan Karyawan Mandiri Sidoarjo dengan total karyawan 197 karyawan dan sampel yang digunakan sebanyak 66 karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Keselamatan, Kesehatan Kerja K3 dan Insentif memiliki pengaruh lebih besar tanpa harus melalui motivasi kerja. Ini di buktikan dengan nilai koefisien path X_1 sebesar 0,226 dengan nilai probabilitas t sebesar 0,021,

nilai koefisien path X_2 sebesar 0,269 dengan nilai probabilitas t sebesar 0,005, nilai koefisien path X_3 sebesar 0,210 dengan nilai probabilitas t sebesar 0,012. Besar pengaruh tidak langsung dari X_1 0,120, besar pengaruh tidak langsung X_2 0,121, besar pengaruh tidak langsung X_3 0,075,

Tabel 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Lindriawaty Swandy /2011	Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap motivasi.	Program Keselamatan Kerja (X1). Program Kesehatan Kerja (X2). Motivasi Kerja Karyawan (Y).	Analisi regresi linier berganda	Keselamatan dan Kesehatan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.
2	Achmad Rizal Mashudi /2011	Pengaruh Faktor Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan.	Keselamatan Kerja (X1). Kesehatan Kerja (X2). Motivasi Kerja Karyawan (Y).	Analisi regresi linier berganda	Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap motivasi kerja karyawan.
3	M. Riyan Munandar /2013	Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Insentif terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.	Keselamatan Kerja (X1). Kesehatan Kerja (X2). Insentif (X3) Motivasi Kerja (Z) Kinerja Karyawan (Y).	Analisi jalur (path analysis)	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Keselamatan, Kesehatan Kerja K3 dan Insentif memiliki pengaruh lebih besar tanpa harus melalui motivasi kerja.

4	Ardy Rakhmad S.N/2014	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan	Keselamatan Kerja Karyawan (X1) Kesehatan Kerja Karyawan (X2) Motivasi (Z) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis jalur (<i>path analysis</i>)
---	-----------------------	--	---	---

Sumber: data primer diolah

Persamaan penelitian ini dengan Lindriawati Swandy (2011) yaitu sama-sama menggunakan pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi, sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian dan teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.

Persamaan penelitian ini dengan Achmad Rizal Mashudi (2012) yaitu sama-sama menggunakan pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi dan lokasi penelitian, sedangkan perbedaannya terletak pada teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.

Persamaan penelitian ini dengan M. Riyan Munandar (2013) yaitu sama-sama menggunakan variabel pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi dan kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya terletak pada variabel insentif dan lokasi penelitian.

B. Tinjauan Teori

1. Keselamatan Kerja

a) Pengertian Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja adalah kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja menurut Mangkunegara (2001:161), sedangkan Mathis dan Jackson (2002:245) ”Menjelaskan bahwa keselamatan merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang. Beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja adalah perlindungan terhadap fisik seseorang yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja

b) Tujuan Keselamatan Kerja

Tujuan Keselamatan Kerja Karyawan menurut Notoatmodjo (2009:153) agar para karyawan di sebuah institusi bebas dari segala kecelakaan akibat kerja, atau gangguan-gangguan lain sehingga menurunkan bahkan menghilangkan produktivitas kerja. Menurut Rivai (2004:412) Tujuan Keselamatan Kerja adalah jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan kerja, penyakit, dan hal-hal yang berkaitan dengan stres, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja para pekerjanya, perusahaan akan semakin efektif. Menurut Mangkunegara (2001:162) Tujuan keselamatan kerja yaitu meliputi:

1. Agar setiap karyawan mendapat keselamatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja yang digunakan sebaiknya seefektif mungkin.

c) Syarat - Syarat Keselamatan Kerja

Syarat-syarat keselamatan kerja menurut Ismail (2010:189) terletak pada pasal 3 Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 yaitu dengan peraturan perundang-undangan ditetapkan syarat-syarat keselamatan kerja untuk:

- 1) Mencegah dan mengurangi kecelakaan.
- 2) Mencegah dan mengurangi kebakaran.
- 3) Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan.
- 4) Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian lain yang berbahaya.
- 5) Memberi pertolongan pada kecelakaan.
- 6) Memberi alat perlindungan diri pada pekerja.
- 7) Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebarnya suhu, kelembapan, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, radiasi atau sinar serta suara dan getaran.
- 8) Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik, psikis, keracunan, infeksi, dan penularan.
- 9) Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai.
- 10) Menyelenggarakan suhu yang cukup dan lembab udara yang baik.
- 11) Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup.
- 12) Memelihara kebersihan, 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 memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang.
- 16) Mengamankan dan memelihara jenis bangunan.
- 17) Mencegah sengatan aliran yang berbahaya.
- 18) Menyelesaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.

Syarat-syarat keselamatan kerja menurut Asyhadie (2004:16-17) yaitu :

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan : Untuk mencegah atau mengurangi kecelakaan ini banyak sekali upaya yang dapat dilakukan oleh pengusaha. Dalam *Veiligheidregelement* (Peraturan Keamanan Kerja), antara lain dinyatakan bahwa agar peralatan pabrik tidak atau kurang menimbulkan bahaya, maka :
 - a. Ban penggerak, rantai, dan tali yang berat harus diberikan alat penadah, jika putus tidak akan menimbulkan bahaya.

- b. Mesin-mesin harus terpelihara dengan baik, mesin yang berputar harus diberikan penutup agar jangan sampai beterbangan jika kurang tahan dalam putaran yang keras.
 - c. Ban penggerak, rantai, atau tali yang dilepaskan harus tergantung, maka gantungan itu harus dibuat sedemikian rupa agar tidak menyentuh ban penggerak.
 - d. Harus tersedia alat pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K).
2. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran, yang dapat dilakukan dengan menyediakan alat-alat pemadam kebakaran, memberikan kesempatan atau jalan menyelamatkan diri bagi pekerja/buruh jika terjadi kebakaran, dan memberikan alat perlindungan lainnya untuk mengantisipasi kemungkinan terjadinya kebakaran.
 3. Mencegah atau mengurangi bahaya peledakan. Peledakan biasanya sering terjadi pada perusahaan-perusahaan yang mengerjakan bahan-bahan yang mudah meledak. Perusahaan-perusahaan yang demikian pada setiap ruangan kerja haruslah disediakan sekurang-kurangnya satu pintu yang cepat terbuka untuk keluar. Bahan-bahan yang akan dikerjakan di ruang kerja tidak boleh melebihi jumlah yang seharusnya dikerjakan. Harus pula dipasang alat-alat kerja yang menjamin pemakaiannya akan aman dari bahaya peledakan.
 4. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai, menyelenggarakan suhu udara yang baik, memelihara ketertiban dan kebersihan, mengamankan dan memelihara bangunan.
 5. Mencegah agar jangan sampai terkena aliran listrik yang berbahaya. Hal ini dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :
 - a. Bagian alat listrik yang mempunyai tegangan minimal 250 volt haruslah tertutup.
 - b. Sambungan-sambungan kabel listrik harus diberikan pengaman.
 - c. Bangunan-bangunan yang di atasnya terbentang kawat listrik harus diperiksa sewaktu-waktu dan jika perlu diberikan pembungkus (isolasi) agar terhindar dari tegangan.

2. Kesehatan Kerja

a. Pengertian Kesehatan Kerja

Aspek kesehatan kerja merupakan salah satu aspek yang perlu mendapatkan perhatian terutama di kalangan industri, di samping usaha mencegah karyawan mengalami kecelakaan perusahaan perlu pula memelihara kesehatan para karyawan (*employee health*). Kesehatan ini

menyangkut kesehatan fisik maupun mental, kesehatan para karyawan bisa terganggu karena penyakit, stress (ketegangan) maupun karena kecelakaan.

Kesehatan menurut Mathis dan Jackson (2002:245) yaitu merujuk pada kondisi fisik, mental, dan stabilitas emosi secara umum, individu yang sehat adalah yang bebas dari penyakit, cedera serta masalah mental dan emosi yang bias mengganggu aktivitas manusia normal umumnya, sedangkan menurut Mangkunegara (2001:161) “Kesehatan Kerja yaitu suatu kondisi yang menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi, atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja”. Dengan demikian kesehatan kerja merupakan suatu keadaan para pekerja dimana kondisi jasmani dan rohani dalam keadaan bebas dari segala macam penyakit yang disebabkan oleh berbagai macam factor pekerjaan dan lingkungan kerja.

b. Tujuan Kesehatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2005:162) tujuan kesehatan kerja karyawan meliputi:

1. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi karyawan.
2. Agar meningkat kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja.
3. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
4. Agar setiap karyawan merasa aman dan terlindungi dari penyakit dalam bekerja.

Kesehatan kerja bertujuan untuk menjaga kondisi fisik karyawan dari timbulnya penyakit yang dapat diakibatkan oleh proses kerja yang dilakukan oleh karyawan. Kesehatan kerja juga bertujuan untuk meningkatkan gairah,

keserasian kerja dan partisipasi kerja dari karyawan, diharapkan kinerja dari karyawan dapat memenuhi tuntutan sesuai dengan keinginan perusahaan.

3. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

a. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan salah satu cara untuk melindungi para karyawan dari bahaya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja selama bekerja. Kesehatan para karyawan bisa terganggu karena penyakit akibat kerja, maupun karena kecelakaan kerja.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja menurut Mangkunegara (2005:161) adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur. Sedangkan menurut Ishak (2004:41) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu daya upaya sedemikian rupa sehingga dapat menjamin dan menciptakan kondisi kerja yang aman dan bebas dari risiko kecelakaan (terutama bagi perusahaan individu yang dalam operasionalnya mempengaruhi masing-masing). Dari beberapa definisi diatas dapat diketahui bahwa definisi keselamatan dan kesehatan kerja merupakan kondisi pekerjaan yang aman dan bebas dari resiko kecelakaan.

b. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Kecelakaan selalu diartikan sebagai kejadian yang tidak dapat diduga. Kecelakaan kerja dapat terjadi karena kondisi yang tidak membawa keselamatan kerja. Menurut Mathis dan Jackson (2002:247) tujuan dari

Keselamatan dan Kesehatan Kerja dapat memberikan manfaat yang terdiri dari:

1. Penurunan biaya premi asuransi
2. Meningkatnya produktivitas

Perusahaan dapat menurunkan tingkat kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, apabila karyawan secara sadar berpikir tentang keselamatan kerja. Sikap ini akan meresap ke dalam kegiatan perusahaan jika ada peraturan yang ketat dari perusahaan mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Tujuan dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja menurut Mangkunegara (2002:165) adalah sebagai berikut:

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

c. Faktor Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Kecelakaan kerja yang merupakan suatu kejadian yang tidak diinginkan yang merugikan fisik seseorang atau kerusakan hak milik. Apabila kecelakaan terjadi, maka akan berakibat adanya kerugian bagi semua pihak baik bagi pihak korban maupun bagi perusahaan. Menurut ILO dalam

Mangkunegara (2005:162) menyebutkan ada tiga faktor yang menyebabkan kecelakaan kerja yaitu :

a. Peralatan teknis kerja

Faktor teknis biasanya menyangkut masalah kejelekan pabrik, peralatan yang digunakan, mesin-mesin yang cukup berpengaruh dalam sistem kerja.

b. Kondisi kerja

Faktor kondisi kerja yang meliputi lingkungan fisik tempat manusia itu bekerja ataupun lingkungan sosial psikologis yang lebih luas

c. Manusia

Faktor manusia itu sendiri, dimana ada 3 sebab mengapa seorang karyawan melakukan kegiatan tidak selamat yaitu:

- 1) Yang bersangkutan tidak mengetahui tata cara yang aman atau perbuatan-perbuatan berbahaya
- 2) Yang bersangkutan tidak mampu memenuhi persyaratan jasa sehingga terjadilah tindakan yang dibawah standar
- 3) Yang bersangkutan mengetahui seluruh peraturan dan persyaratan kerja,tetapi dia tidak memenuhinya

Untuk mengantisipasi terjadinya kecelakaan kerja maka Brever, Hoffer dalam Siswanto (2002:148) mengemukakan bahwa dalam menghadapi kecelakaan kerja maka organisasi memberikan pengawasan kerja terhadap karyawan melalui penyelia yang ditunjuk, memberikan pendidikan dan pelatihan, memberikan motivasi kepada karyawan untuk menjaga keselamatan kerja, memberikan pelayanan kesehatan kepada karyawan, memberikan rehabilitasi bagi karyawan yang mengalami penyakit akibat kerja maupun kecelakaan kerja serta mengevaluasi pekerja yang mengandung resiko kecelakaan kerja.

Untuk menjaga keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, maka perlu diketahui faktor-faktor penting yang terdapat dalam kesehatan dan keselamatan kerja. Faktor-faktor tersebut menurut Mangkunegara (2005:162) adalah:

- a. Lingkungan Kerja Secara Medis
Dalam hal ini lingkungan kerja secara medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam menangani hal-hal berikut:
 - 1) kebersihan lingkungan kerja
 - 2) Suhu udara dan ventilasi ditempat kerja
 - 3) Sistem pembuangan sampah dan limbah
- b. Sarana Kesehatan Tenaga Kerja
Sarana kesehatan tenaga kerja merupakan upaya dari perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari tenaga kerja hal ini dapat dilihat dari:
 - 1) Penyediaan air bersih
 - 2) Sarana olah raga
 - 3) Sarana kamar mandi dan wc
- c. Pemeliharaan Kesehatan Tenaga Kerja
 - 1) pelayanan kesehatan tenaga kerja
 - 2) pemeriksaan kesehatan kerja

Salah satu hambatan dalam proses kerja adalah penyakit yang erat kaitannya dengan masalah kesehatan kerja. Menurut Silalahi (2001;137) perusahaan mengenal dua kategori penyakit yang diderita tenaga kerja yaitu:

- a. Penyakit umum
Penyakit umum merupakan penyakit yang mungkin dapat diderita oleh setiap orang, baik itu seorang yang bekerja ataupun pengangguran.
- b. Penyakit akibat kerja
Penyakit akibat kerja merupakan yang ditimbulkan karena pekerjaannya.

d. Peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Peraturan kesehatan kerja yang terdapat dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 meliputi tentang pekerjaan anak, wanita, waktu kerja, waktu istirahat. Berikut uraian materi peraturan kesehatan kerja.

1. Pekerjaan Anak

Anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun. Undang-undang No.13 tahun 2003 mengatur tentang norma kerja mulai pasal 68, yang mana pasal ini melarang keras pengusaha

mempekerjakan anak. Anak dianggap bekerja apabila berada di tempat kerja, kecuali dapat dibuktikan sebaliknya.

Secara umum larangan mutlak bagi anak untuk melakukan pekerjaan ini adalah tepat, sebab akan terdapat beberapa kerugian atau dampak *negative* jika anak melakukan pekerjaan, diantaranya adalah :

- a) Menghambat atau memperburuk perkembangan jasmani maupun rohani anak.
- b) Menghambat kesempatan belajar bagi anak.
- c) Dalam jangka panjang perusahaan akan menderita beberapa kerugian apabila mempekerjakan anak, misalnya kualitas produksi rendah, pemborosan dan lain sebagainya.

2. Pekerja Perempuan

Mempekerjakan perempuan di perusahaan tidaklah semudah yang dibayangkan. Ada hal-hal yang harus dijadikan bahan pertimbangan, yaitu :

- a) Para wanita umumnya bertenaga lemah, halus tetapi tekun;
- b) Norma-norma susila harus diutamakan, agar tenaga-tenaga kerja wanita tersebut tidak terpengaruh oleh perbuatan-perbuatan negative dari tenaga kerja lawan jenisnya, terutama kalau dikerjakan pada malam hari;
- c) Para tenaga kerja wanita itu umumnya mengerjakan pekerjaan-pekerjaan halus yang sesuai dengan kahalusan sifat dan tenaganya;

d) Para tenaga kerja wanita itu ada yang masih gadis dan ada pula yang telah bersuami atau berkeluarga yang dengan sendirinya mempunyai beban-beban rumah tangga yang harus dilaksanakannya pula.

Semua itu harus menjadi dasar pertimbangan dalam menentukan norma kerja bagi perempuan.

3. Waktu Kerja, Mengaso, dan Istirahat (Cuti)

Undang-undang No.13 Tahun 2003 hanya mengenal 2 istilah yaitu 'waktu kerja' dan 'waktu istirahat'. Dalam hal ini digunakan 3 istilah yaitu 'waktu kerja', 'waktu mengaso' dan 'waktu istirahat. Pengertian ketiga istilah itu adalah pertama waktu kerja adalah waktu efektif dimana pekerja/buruh hanya melaksanakan pekerjaannya. Kedua waktu mengaso adalah waktu antara, yaitu waktu istirahat bagi pekerja/buruh setelah melakukan pekerjaan empat jam beturut-turut yang tidak termasuk waktu kerja. Ketiga waktu istirahat adalah waktu cuti, yaitu waktu dimana pekerja/buruh diperbolehkan untuk tidak masuk bekerja karena alasan-alasan tertentu yang diperbolehkan oleh undang-undang.

Yang meliputi waktu kerja adalah :

1. 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
2. 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Waktu kerja tersebut harus diselingi waktu mengaso paling sedikit 30 (tiga puluh) menit setelah pekerja/buruh bekerja selama 4 (empat) jam berturut-turut. Ketentuan waktu kerja tersebut tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu. Mempekerjakan pekerja lebih dari waktu kerja sedapat mungkin dihindari, karena pekerja membutuhkan waktu untuk memulihkan tenaganya dan tentu untuk tetap menjaga kesehatannya. Dalam hal-hal tertentu terdapat kebutuhan yang mendesak, yang harus segera diselesaikan dan tidak dapat dihindari pekerja harus bekerja melebihi waktu kerja. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja harus memenuhi beberapa syarat, yaitu :

1. Ada persetujuan pekerja atau buruh yang bersangkutan;
2. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak tiga jam dalam satu hari dan empat belas jam dalam satu minggu.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh untuk kerja lembur wajib membayar upah kerja lembur sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Secara yuridis, waktu istirahat (cuti) bagi pekerja ada empat macam, yaitu istirahat (cuti) mingguan, istirahat (cuti) tahunan, istirahat (cuti) panjang, serta istirahat (cuti) hamil atau bersalin dan haid bagi pekerja perempuan, yaitu :

1. Istirahat (cuti) mingguan. Istirahat mingguan ditetapkan satu hari untuk enam hari kerja dalam satu minggu, atau dua hari untuk lima hari kerja dalam satu minggu.

2. Istirahat (cuti) tahunan. Sekurang-kurangnya dua belas hari kerja setelah pekerja yang bersangkutan bekerja selama dua belas bulan secara terus menerus. Istirahat (cuti) tahunan ini harus dimohonkan kepada pengusaha, artinya harus ada persetujuan pengusaha. Meskipun cuti tahunan ini adalah hak pekerja, ketentuan permohonan ini dilakukan untuk melihat apakah pekerjaan sedang menumpuk atau tidak. Apabila sedang menumpuk maka pengusaha berhak menanggapi permohonan cuti pekerja (Imam Supomo, 2003:16-17).

Undang-undang No.36 Tahun 2009 tentang Kesehatan menetapkan bahwa setiap orang mempunyai hak yang sama dalam memperoleh akses atas sumber daya di bidang kesehatan, dan setiap orang mempunyai hak dalam memperoleh pelayanan kesehatan yang aman, bermutu, dan terjangkau. Serta Peraturan Pemerintah RI No. 11 Tahun 1979 tentang Keselamatan Kerja pada pemurnian dan pengolahan minyak dan gas murni, peraturan pemerintah ini juga mengatur perlengkapan penyelamatan dan pelindung diri, pertolongan pertama pada kecelakaan, syarat-syarat pekerja, kesehatan,dll.

C. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah serangkaian pemberian dorongan kepada seseorang untuk melakukan tindakan guna pencapaian tujuan yang diinginkan. Motivasi tersebut

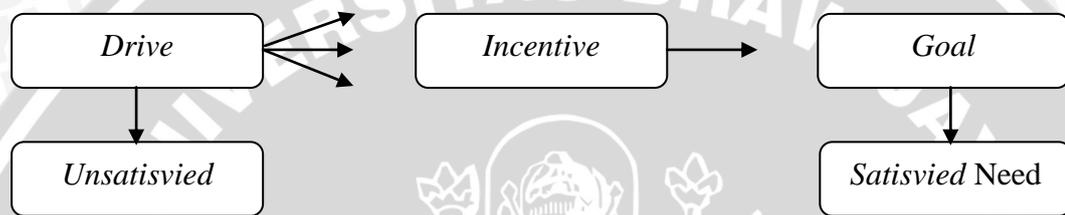
mencakup sejumlah konsep seperti dorongan (*drive*), kebutuhan (*needs*), rangsangan (*incentive*), ganjaran/imbalan (*reward*), penguatan (*reinforcement*), ketetapan tujuan (*goal setting*), harapan (*expectation*) dan sebagainya, (Camp bell *et al.*, 1993). Robbins (2003:155) mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk melakukan upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individu.

Motivasi setiap orang adalah merealisasikan konsep dirinya yaitu hidup dengan suatu cara yang sesuai dengan peran yang lebih disukai yang mencerminkan penghargaan seseorang atas kemampuannya. Seorang manajer selalu bekerja dengan bawahannya, ia tidak bekerja sendirian, tetapi meminta bantuan kepada orang lain untuk menjalankan pekerjaannya. Dengan demikian motivasi merupakan masalah yang sangat penting dalam setiap usaha kelompok orang yang bekerja sama dalam pencapaian suatu tujuan tertentu.

Handoko (2003:251), "motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia." *Motive* adalah keadaan dalam diri seseorang yang menimbulkan kekuatan, menggerakkan, mendorong, mengarahkan, motivasi. Chung & Megginson dalam Gomes (2003:177), menyatakan bahwa "motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditunjukkan pada sasaran, motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan. Motivasi berkaitan erat dengan kepuasan kerja dan performansi pekerjaan."

Mangkunegara (2005:61), menyatakan motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dari dalam diri, seperti yang dikemukakan oleh Baron (Mangkunegara, 2005:93) dalam gambar berikut:



Gambar 1
 Motivasi sebagai Pembangkit Dorongan
 Sumber: Mangkunegara (2005:94)

Gambar tersebut menjelaskan bahwa bilamana suatu kebutuhan tidak terpuaskan, muncul *drive* yang sifatnya majemuk, dan timbul aktivitas individu untuk merespon perangsang (*incentive*) dalam tujuan yang diinginkan. Pencapaian tujuan akan menjadikan individu merasa puas.

Nawawi (2000: 350), menyatakan bahwa “karyawan sebagai manusia memiliki hakekat sebagai makhluk individual dan sosial.” Sebagai makhluk individual, disamping memiliki kesamaan fisik maupun psikologis manusia mempunyai pula perbedaan sehingga menjadi individu yang berbeda dengan individu yang lain. Sedangkan sebagai makhluk sosial, manusia tidak bisa berdiri sendiri dalam hidupnya, ia akan membutuhkan pihak lain.

Sedangkan Wahjosumidjo (1987:179), mengatakan bahwa “motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap,

kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang.” Motivasi sebagai proses psikologis yang timbul diakibatkan oleh faktor di dalam diri seseorang itu sendiri yang disebut intrinsik atau faktor dari luar yang disebut ekstrinsik. Faktor dari dalam diri seseorang dapat berupa kepribadian, sikap, pengalaman dan pendidikan, atau berbagai harapan, cita-cita yang menjangkau ke masa depan, bisa karena pengaruh pimpinan, kolega atau faktor-faktor lain. Sedangkan faktor diluar diri dapat ditimbulkan oleh berbagai sumber bisa karena pengaruh pimpinan, kolega atau faktor-faktor lain yang sangat kompleks. Robbins (2001:166), mengatakan bahwa “motivasi sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu.”

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian motivasi adalah suatu kegiatan dalam diri seseorang yang mengakibatkan timbulnya semangat dan kekuatan.

b. Tujuan Motivasi

Hasibuan (2005:146), menyebutkan ada beberapa macam tujuan dari motivasi di antaranya adalah:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Meningkatkan kedisiplinan karyawan perusahaan.
- d. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

c. Faktor-faktor Motivasi Kerja

Nelson (2003:10), menyatakan bahwa hal-hal yang dapat mempengaruhi motivasi adalah: “rasa terima kasih atas pekerjaan yang telah dilakukan dengan baik, kerelaan atas waktu bertemu dan mendengarkan antar pekerja, penilaian atas kinerja masing-masing karyawan, kepercayaan/kenyamanan, dan keikutsertaan karyawan dalam berdiskusi mengenai dirinya.”

Motivasi seorang pekerja untuk bekerja merupakan hal yang sangat rumit, Gomes (2003: 180), menyatakan bahwa “motivasi seorang pekerja untuk pekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi melibatkan faktor-faktor individu dan faktor-faktor organisasional.” Yang tergolong pada faktor-faktor individual adalah kebutuhan-kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap, dan kemampuan-kemampuan. Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor organisasi meliputi pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, sesama pekerja, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri.

Banyak teori untuk menjelaskan motivasi pekerja didalam organisasi. Teori-teori itu dapat dikelompokkan ke dalam dua kategori utama, yakni: (1) *Content* dan (2) *process*. Teori *content* meliputi teori-teori kebutuhan, antara manusia didorong oleh stimuli internal (kebutuhan-kebutuhan) tertentu. Oleh karena itu teori ini lebih memperhatikan sebab-sebab internal dan eksternal perilaku (*needs* dan *incentives*). Ada tiga variabel utama dalam menjelaskan perilaku pekerja, yaitu:

- a. *Employee Needs*. Seorang pekerja mempunyai sejumlah kebutuhan yang hendak dipenuhi, yang berkisar pada: (a) *eksistence (biological and safety)*,

(b) *relatedness (effection, companionship and influence)*, dan (c) *growth (achievement and self actualization)*. Ini semua merupakan stimuli internal yang menyebabkan perilaku;

- b. *Organizational incentives*. Organisasi mempunyai sebuah *rewards* untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan pekerja. *Rewards* ini mencakup: (a) *substantive rewards (pay, job security and physical working conditions)*, (b) *interactive rewards (coworkers, supervision, praises, and recognition)*, dan (c) *intrinsic rewards (accomplishment, challenge, and responsibility)*.

Faktor-faktor organisasi ini berpengaruh terhadap arah terhadap perilaku pekerja;

- c. *Perceptuals Outcomes*. Pekerja biasanya mempunyai sejumlah persepsi mengenai: (a) nilai dari *rewards* organisasi, (b) hubungan antara performansi dan *rewards*, dan (c) kemungkinan yang bisa dihasilkan melalui usaha-usaha mereka dan performansi kerjanya.

Teori proses lebih mengarahkan perhatiannya pada proses melalui para pekerja yang melakukan pilihan-pilihan motivasinya. Teori proses atau *reinforcement* menyatakan bahwa perilaku seseorang pekerja dapat dikendalikan dengan *rewards* dan *punishment* (hukuman). Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seorang pekerja dapat dihasilkan dan dipertahankan melalui penyokong (*reinforcer*) luar atau *rewards*. Pendekatannya adalah *carot and stick* yang menggabungkan *rewards* dengan *punishments*. Termasuk di dalam teori proses adalah *the expectancy theory, the equity theory, dan the discrepancy theory*.

Peterson dan Plowman (dalam Hasibuan, 2005:142), mengemukakan bahwa orang mau bekerja karena faktor-faktor berikut:

- a. *The desire to live* (keinginan untuk hidup)
Keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, bekerja, dan makan untuk melanjutkan hidupnya.
- b. *The desire for position* (keinginan untuk suatu posisi)
Keinginan untuk posisi dengan memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini merupakan salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.
- c. *The desire for power* (keinginan akan kekuasaan)
Keinginan untuk kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, yang mendorong mengapa manusia mau bekerja.
- d. *The desire for recognition* (keinginan akan pengakuan)
Keinginan akan pengakuan, penghormatan atas status sosial, merupakan jenis terakhir dari kebutuhan yang mendorong mengapa manusia mau bekerja.

Kebutuhan yang dipuaskan dengan bekerja menyangkut hal-hal berikut:

- a. Kebutuhan fisik dan keamanan
Kebutuhan fisik dan keamanan adalah kebutuhan yang menyangkut kepuasan fisik dan biologis seperti makan, minum, perumahan, seks, dan sebagainya, disamping kebutuhan akan rasa aman dalam menikmatinya.
- b. Kebutuhan sosial
Kebutuhan sosial adalah kebutuhan yang terpuaskan karena memperoleh pengakuan, status, dihormati, diterima, serta disegani dalam masyarakat. Selain itu merupakan faktor penting karena manusia hidup tergantung antara satu dengan yang lain.
- c. Kebutuhan egoistik
Kebutuhan egoistik adalah kebutuhan yang berhubungan dengan kebebasan orang untuk mengerjakan sendiri suatu pekerjaan sehingga puas karena berhasil melakukannya.

Maslow (dalam Gomes, 2003:324), menyatakan hierarki kebutuhan dibagi menjadi lima, yaitu:

- a. Kebutuhan fisik (*Physiological needs*)
Kebutuhan ini merupakan kebutuhan utama yang harus dipenuhi untuk dapat mempertahankan diri sebagai makhluk fisik seperti kebutuhan makan, minum, seks, dan lain-lain.
- b. Kebutuhan rasa aman (*Safety needs*)
Adanya kebutuhan rasa aman dari ancaman orang lain, ancaman alam, atau ancaman bahwa suatu saat tidak bisa bekerja lagi karena faktor usia. Kebutuhan ini muncul setelah kebutuhan lain terpenuhi. Kebutuhan ini diindikasikan dengan aktivitas menabung uang untuk hari tua, menginginkan pekerjaan tetap, atau mengasuransikan diri dalam dunia kerja, pensiun perlengkapan keselamatan kerja, kepastian dalam status kepegawaian.

- c. *Kebutuhan sosial (Social needs)*
Kebutuhan ini ditandai dengan keinginan seseorang menjadi bagian atau anggota dari kelompok tertentu, keinginan untuk menjalin hubungan dengan orang lain, dan keinginan untuk membantu orang lain. Kebutuhan ini muncul setelah kebutuhan tingkat pertama dan kedua terpenuhi.
- d. *Kebutuhan pengakuan (Esteem needs)*
Adanya kebutuhan untuk diakui karena kekuatan atau kemampuannya. Kebutuhan ini ditandai dengan keinginan untuk mengembangkan diri, meningkatkan kemandirian dan kebebasan.
- e. *Kebutuhan aktualisasi diri (Self-actualisations needs)*
Kebutuhan yang berhubungan dengan aktualisasi penyaluran diri dalam arti kemampuan atau potensi diri dalam bentuk nyata dalam kehidupannya merupakan kebutuhan tingkat tertinggi dari teori.

Dalam Hariandja (2009:332) teori ini dikemukakan oleh Clyton Alderfer.

Teori ini tidak jauh berbeda dengan teori A. Maslow yang mengemukakan bahwa teori ini merupakan revisi dari teori tersebut. Teori ini mengatakan ada tiga kelompok kebutuhan manusia, yaitu:

1. *Eksistensi (eksistence)*
Berhubungan dengan kebutuhan untuk mempertahankan keberadaan seseorang dalam hidupnya. Dikaitkan dengan penggolongan dari Maslow, ini berkaitan dengan kebutuhan fisik dan keamanan.
2. *Keterkaitan (Relatedness)*
Berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Dikaitkan dengan penggolongan kebutuhan dari Maslow, ini meliputi kebutuhan sosial dan pengakuan.
3. *Pertumbuhan (Growth)*
Berhubungan dengan kebutuhan pengembangan diri, yang identik dengan kebutuhan *self-actualization* yang dikemukakan oleh Maslow.

Usaha pemenuhan kebutuhan tidaklah kaku seperti teori Maslow, yang sepertinya mengatakan bilamana kebutuhan tingkat bawah telah terpenuhi, orang akan mencari kebutuhan tingkat yang lebih tinggi dan seterusnya yang selalu mengarah pada kebutuhan tingkat tinggi. Menurut teori ini, bila seseorang mengalami hambatan dalam memenuhi kebutuhan tingkat yang lebih tinggi, orang tersebut akan kembali pada kebutuhan tingkat yang lebih rendah yang disebut dengan *frustasion regresion dimension*.

d. Prinsip-Prinsip dalam Motivasi Kerja

Mangkunegara (2005:100) menyebutkan ada beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan di antaranya:

- a. Prinsip Partisipasi
Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
- b. Prinsip Komunikasi
Pimpinan mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas. Dengan informasi yang jelas, akan memudahkan pegawai di motivasi dalam kerjanya.
- c. Mengakui Andil Bawahan
Pimpinan mengakui bahwa bawahan memiliki andil dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, maka pegawai akan mudah dimotivasi dalam kerjanya.
- d. Prinsip Pendelegasian Wewenang
Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan atau sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
- e. Prinsip Memberi Perhatian
Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan, bekerja sesuai apa yang diharapkan pemimpin.

Motivasi dari para pekerja akan saling berbeda sesuai dengan tingkat pendidikan dan kondisi ekonominya. Orang yang semakin terdidik dan semakin independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya pun akan berbeda tidak lagi semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi tradisional, seperti formal *authority and financial incentives*, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor kebutuhan akan *growth* dan *achievement*.

D. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan

organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah dilakukan sebab banyak faktor yang mempengaruhi tingkat tinggi rendahnya kinerja seseorang.

Mangkunegara (2005:67), mengatakan pengertian kinerja adalah

“hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

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

Dari pendapat diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang di tetapkan. Kinerja dapat digunakan sebagai ukuran hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2005:67-68), mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja ada dua, yaitu:

a. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*)

b. Faktor motivasi (*motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Menurut Teori Motivasi Maslow proses keselamatan dan kesehatan kerja perlu diberikan karena termasuk bagian dari kebutuhan karyawan. Kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh keselamatan dan kesehatan kerja, serta bentuk bentuk dari motivasi meliputi system penghargaan, pemberian balas jasa, ancaman, dan hukuman. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi factor internal maupun factor eksternal seorang karyawan. Factor eksternal tersebut sangat erat kaitanya dengan situasi atau kondisi kerja pada suatu perusahaan atau organisasi.

c. Pengukuran Kinerja

Kinerja sebagaimana telah dijelaskan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya berdasarkan ukuran tertentu dalam waktu tertentu. Atas dasar pengertian tersebut perlu mengukur kinerja karyawan agar dapat diketahui seberapa jauh hasil kerja yang telah diberikan bagi organisasi/perusahaan, sehingga perusahaan dapat menentukan umpan balik atas hasil kerja karyawan.

Penilaian kinerja karyawan adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pimpinan organisasi/perusahaan terhadap karyawan untuk

menilai hasil pelaksanaan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Dharma (1991:54) mengemukakan bahwa hampir seluruh cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Kuantitas, melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- b. Kualitas, mencerminkan tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Hal ini berkaitan dengan keluaran.
- c. Ketepatan waktu, yaitu kesesuaian antara waktu yang dibutuhkan untuk suatu pekerjaan.

Martoyo (2007:97), mendefinisikan bahwa kriteria pengukuran prestasi kerja adalah sebagai berikut:

- a. *Quality*
Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat yang kesesuaian dan kesiapannya.
- b. *Dependability*
Kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian pekerjaan.
- c. *Quantity of work*
Jumlah kerja yang dilakukan dalam satu periode waktu yang ditentukan.
- d. *Knowledge of job*
Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- e. *Cooperation*
Kesediaan bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasinya).
- f. *Initiative*
Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- g. *Adaptability*
Kemampuan beradaptasi dengan lingkungan.
- h. *Judgement*
Kemampuan dalam pengambilan keputusan berkaitan dengan pemecahan masalah yang dihadapi.
- i. *Attendance*
Merupakan tingkat kehadiran di tempat kerja.
- j. *Health*
Tingkat kesehatan baik fisik maupun mental (stres kerja).

Mangkunegara (2005:59) mengemukakan panduan evaluasi kinerja karyawan sebagai berikut :

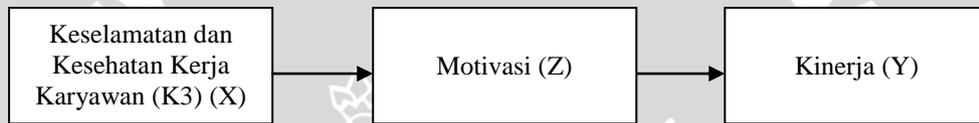
- a. Akurasi. Pemenuhan standar akurasi
- b. Prestasi. Menyelesaikan tanggung jawab dan tugas
- c. Administrasi. Menunjukkan efektivitas administratif
- d. Analisis. Analisa secara efektif
- e. Komunikasi. Berkomunikasi dengan pihak lain
- f. Kompetensi. Menunjukkan kemampuan dan kualitas
- g. Kerjasama. Bekerjasama dengan orang lain
- h. Kreativitas. Menunjukkan daya imajinasi dan daya kreatif
- i. Pengambilan keputusan. Pengambilan keputusan dan pemberian solusi
- j. Pendelegasian. Menunjukkan orang yang diberi kuasa untuk berbicara atau bertindak bagi orang lain
- k. Dapat diandalkan. Menunjukkan sifat yang dapat dipercaya
- l. Improvisasi. Peningkatan kualitas atau kondisi yang lebih baik
- m. Inisiatif. Mengemukakan gagasan, metode dan pendekatan baru
- n. Inovasi. Pengenalan metode dan prosedur baru
- o. Keahlian interpersonal. Menampilkan keahlian hubungan manusiawi
- p. Keputusan. Pertimbangan fakta dan alasan sebelum membuat opini, rekomendasi atau tindakan nyata
- q. Pengetahuan. Pemahaman posisi dan kondisi yang relevan
- r. Kepemimpinan. Menunjukkan otoritas yang kuat dan kapasitas untuk memimpin
- s. Pembelajaran. Mendapatkan pengetahuan dan keahlian melalui pengalaman, instruksi atau belajar
- t. Manajemen. Pengaturan dan pengawasan sumber-sumber
- u. Motivasi. Memotivasi, merangsang dan membangkitkan semangat diri sendiri dan orang lain
- v. Negosiasi. Berunding dengan orang lain melalui diskusi dan kompromisi untuk mencapai kesepakatan.

As'ad (1995:49), menyatakan bahwa "ada beberapa syarat/kriteria ukuran kinerja karyawan yang baik dan dapat diprediksikan. Dan yang umum dipakai sebagai kriteria ukuran kinerja karyawan yaitu: kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaannya."

E. Model Konsep dan Hipotesis

1. Model Konsep

Model konsep yaitu suatu kerangka yang menjelaskan tentang suatu konsep dari sebuah teori (Nazir, 2005:25) Berdasarkan teori yang disajikan mengenai pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan Morivasi terhadap kinerja karyawan maka dapat dirumuskan suatu model konsep yaitu sebagai berikut:

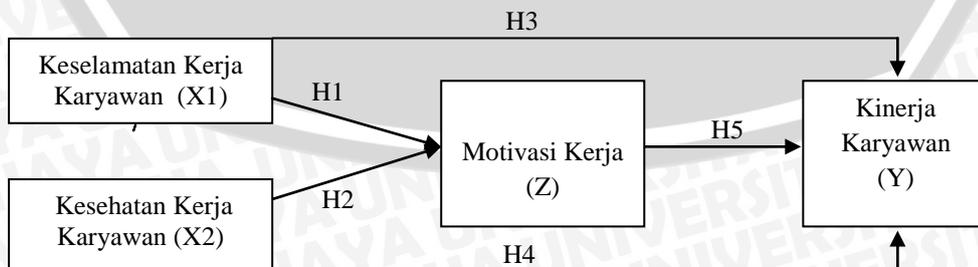


Gambar 2 Model Konsep

Sumber: data primer yang diolah

2. Model Hipotesis

Menurut Arikunto (2006:64) hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Berdasarkan teori-teori yang dikemukakan di atas, dapat diperoleh dua konsep dalam penelitian ini, yaitu tentang Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan motivasi terhadap kinerja karyawan seperti gambar di bawah ini.



Gambar 3 Model Hipotesis

Sumber: data primer yang diolah



Berdasarkan model hipotesis, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Keselamatan Kerja Karyawan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z).

H2 : Kesehatan Kerja Karyawan (X2) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z).

H3 : Keselamatan Kerja Karyawan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H4 : Kesehatan Kerja Karyawan (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H5 : Motivasi Kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui pengaruh dari keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui pengaruh hal tersebut, peneliti akan melakukan pengujian hipotesis. Penelitian yang digunakan menguji hipotesis adalah *explanatory reasearch*. Menurut Singarimbun (2006:5), "*explanatory research* atau penelitian penjelasan adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa". Jadi hubungan kausal antara variabel-variabel yang ada dibuktikan melalui pengujian hipotesis.

Dalam penelitian *expalantory research*, hipotesis yang telah dirumuskan akan diuji untuk mengetahui adanya hubungan dan pengaruh antara variabel yang hendak diteliti. Variabel-variabel yang hendak diteliti dalam penelitian ini yaitu keselamatan dan kesehatan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini akan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang utama. Sehingga dengan demikian jenis penelitian ini adalah penelitian survei.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. PLN (Persero) distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Malang, Jalan Basuki Rahmat No. 100 Malang.



C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional dan Pengukuran.

1. Konsep dan Variabel

Menurut Kountur (2004:88). Sebuah penelitian memerlukan adanya pemahaman tentang konsep dari permasalahan yang hendak diteliti, karena melalui konsep akan dapat dirumuskan hubungan-hubungan teoritis. Konsep adalah pengertian abstrak yang digunakan para ilmuwan sebagai komponen dalam membangun proposisi dan teori atau digunakan dalam memberikan arti suatu fenomena.

Pengertian variabel menurut Sekaran (2006:115) adalah apapun yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai. Nilai bisa berbeda pada berbagai waktu untuk objek atau orang yang sama atau pada waktu yang sama untuk objek atau orang yang berbeda. Arikunto (2002: 96) menyatakan bahwa variabel adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Berdasarkan pendapat di atas maka pada penelitian ini terdapat satu variabel bebas yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan (X), satu variabel moderator yaitu Motivasi Kerja (Z) dan satu variabel terikat Kinerja karyawan (Y)

2. Definisi Operasional Variabel

Menurut Singarimbun (2006:46) definisi operasional adalah unsur peneliti yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Definisi variabel dalam konsep penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Variabel bebas

Pada penelitian ini variabel bebas adalah Keselamatan Kerja Karyawan dan Kesehatan Kerja Karyawan.

Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja merupakan salah satu cara untuk melindungi para karyawan dari bahaya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja selama bekerja.

Variabel Keselamatan Kerja memiliki indikator dan item-itemnya sebagai berikut

1) Perlengkapan dan Peralatan K3

Tingkat Keselamatan Kerja ketersediaan perlengkapan keselamatan kerja serta kondisinya. Tingkat Keselamatan Kerja dapat optimal jika peralatan kerja yang digunakan tepat guna. Setiap peralatan kerja harus diadakan sesuai dengan tingkat kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja. Perawatan, suku cadang dan pembersihan harus sesuai jadwal yang telah ditentukan. Item-item perlengkapan dan peralatan Keselamatan Kerja adalah:

- a. Ketersediaan peralatan Keselamatan Kerja bagi karyawan
- b. Kondisi perlengkapan dan peralatan Keselamatan Kerja sesuai dengan standart
- c. Penataan peralatan di tempat kerja guna terhindar dari kemungkinan kecelakaan
- d. Kesadaran pribadi pemakaian alat pelindung diri

2) Jaminan Kesehatan Kerja

Yaitu ketersediaan perlengkapan kesehatan kerja serta kondisinya. Undang-undang kesehatan dan jaminan kecelakaan kerja usaha yang dilakukan perusahaan baik dalam menjamin jiwa karyawan, jaminan ketersediaan sarana kesehatan. Item-item jaminan kesehatan kerja adalah:

- a. Tersedia sarana Kesehatan Kerja
- b. Pertolongan pertama apabila terjadi kecelakaan
- c. Jaminan Kebersihan

b. Variabel moderator

Variabel moderator adalah variabel yang secara teoritis memperkuat atau memperlemah variabel independen terhadap variabel dependen.

Variabel moderator dalam penelitian ini adalah Motivasi kerja (Z)

Indikatornya terdiri dari :

1) *Eksistence Needs* (Eksistensi)

Indikatornya terdiri dari pernyataan yang berkaitan dengan kebutuhan hidup dan keamanan jiwa.

2) *Related Needs* (Keterkaitan)

Indikatornya terdiri dari pernyataan yang berkaitan dengan hubungan antara karyawan dan hubungan antara karyawan dengan atasan.

3) *Growth Needs* (Pertumbuhan)

Indikatornya terdiri dari pernyataan yang berkaitan dengan kesempatan untuk mengembangkan potensi diri dan pengembangan karir.

c. Variabel terikat

Menurut Sugiyono (2006:40) “variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.” Dalam penelitian ini variabel terikatnya yaitu, kinerja karyawan (Y) yang dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

1) Kuantitas

Kuantitas hasil kerja terdiri dari menyelesaikan sejumlah pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan dan jumlah hasil kerja diatas standar perusahaan.

2) Kualitas

Kualitas hasil kerja terdiri dari ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan dan mutu pelayanan kepada pelanggan

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu terdiri dari menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu perusahaan dan menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dibandingkan dengan waktu sebelumnya.

Tabel 2
Definisi Operasional Variabel

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

Sumber: data primer diolah

1. Pengukuran

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Alternatif jawaban yang menggunakan skala Likert yaitu sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Alternatif jawaban tersebut dinilai dengan 5 skala pengukuran sebagai berikut :

- a. Jawaban sangat setuju diberi nilai 5
- b. Jawaban setuju diberi nilai 4
- c. Jawaban cukup setuju diberi nilai 3
- d. Jawaban tidak setuju diberi nilai 2
- e. Jawaban sangat tidak setuju diberi nilai 1

Agar lebih mudah bagi peneliti dalam menilai, maka masing-masing jawaban diberi bobot nilai atau skor. Skor tersebut dapat terlihat pada tabel berikut:

Tabel 3
Kriteria dan Skor Penilaian untuk Pengukuran Jawaban Responden

No.	Jawaban	Notasi	Score
1.	Sangat Setuju	SS	5
2.	Setuju	S	4
3.	Cukup Setuju	CS	3
4.	Tidak Setuju	TS	2
5.	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2006:107)

Dari tabel penscoran skala *Likert* di atas, dapat ditentukan besarnya kelas (panjang interval) dengan rumus (Supranto, 2000:64) :

$$c = \frac{X_n - X_1}{k}$$

Keterangan :

- c = perkiraan besarnya (*class width, class size, class length*)
- k = banyaknya kelas
- X_n = nilai observasi terbesar
- X_1 = nilai observasi terkecil

Berdasarkan hasil perhitungan dengan rumus di atas, maka dapat diperoleh nilai interval kelas pada skala *Likert* adalah sebagai berikut :

Tabel 4
Interval Kelas Skala Likert

No.	Notasi	Score	Interval Kelas
1.	SS	5	> 4,2 – 5
2.	S	4	> 3,4 – 4,2
3.	CS	3	> 2,6 – 3,4
4.	TS	2	> 1,08 – 2,6
5.	STS	1	1 – 1,08

Sumber: Sugiyono (2006:107)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

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

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2009:91), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Mengingat objek yang diteliti dalam lokasi adalah semua karyawan dari PT. PLN APJ Malang berjumlah 70 karyawan. Teknik pengambilan sampelnya, menurut (Arikunto,

2006:134) jika jumlah populasi objek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semua, tetapi jika lebih dari 100, maka dapat diambil 10% sampai dengan 15% dari populasi yang ada. Menurut Sugiyono (2006:96) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Populasi yang ada dalam penelitian ini sebanyak 70 orang, sehingga penelitian ini menggunakan sampling jenuh karena sampel yang diambil merupakan keseluruhan dari populasi yang ada dan menggunakan daftar pertanyaan sebagai unit pengumpulan data.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Sumber Data

Menurut Arikunto (2006:156) Sumber data diartikan sebagai subyek dari mana data dapat diperoleh. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Data Primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, yaitu langsung diperoleh dari tempat penelitian. Data primer penelitian ini diperoleh dengan cara kuisisioner yang disebarkan kepada responden mengenai keselamatan dan kesehatan kerja serta motivasi kerja pada Perusahaan Listrik Negara cabang Malang.
- b. Data Sekunder merupakan data yang mendukung penelitian ini seperti sejarah perusahaan, komposisi karyawan, struktur organisasi. Data ini diperoleh dari bagian yang menangani masalah tersebut, dalam hal ini pada Perusahaan Listrik Negara cabang Malang.

2. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Penelitian ini menggunakan dua metode pengumpulan data, yaitu:

- a. Kuesioner, Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.
- b. Pedoman Wawancara, Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara wawancara atau memberikan pertanyaan secara *face to face* untuk memperoleh sebuah informasi atau data yang dibutuhkan.
- c. Dokumen, yaitu peneliti mencari informasi melalui data-data, arsip maupun dokumen yang dianggap penting dan perlu yang terdapat dalam perusahaan guna menunjang hasil dari penelitian.

F. Uji Instrumen Penelitian

1. Hasil Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) valid berarti instrument valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, menurut Sugiyono (2006:137). Untuk menguji validitas dalam penelitian dalam ini adalah dengan menghitung korelasi diantara masing-masing pernyataan dengan skor total menggunakan korelasi *product moment*. Valid tidaknya suatu indikator, diketahui dengan membandingkan indeks koefisien korelasi *product moment* (r hitung)

dengan nilai kritisnya, dimana r dapat diperoleh dengan rumus (Sugiyono, 2006: 149):

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

r = korelasi product moment X dan Y

n = banyaknya populasi / sampel

X = nilai variabel X

Y = nilai variabel Y

Apabila nilai koefisien korelasi r antar indikator pertanyaan dengan skor total indikator mempunyai taraf signifikan di bawah atau sama dengan 0,05 ($\alpha = 5\%$), maka indikator pertanyaan yang digunakan dalam instrumen penelitian tersebut adalah valid, sebaliknya jika nilai koefisien korelasi (r) antara indikator pertanyaan dengan skor total indikator mempunyai taraf signifikan di atas 0,05 ($\alpha = 5\%$) maka indikator pertanyaan yang digunakan dalam instrument penelitian tersebut tidak valid.

Pengujian validitas yang dilakukan dengan melalui program SPSS ver. 13.0 dengan menggunakan korelasi product moment menghasilkan nilai masing-masing item pernyataan dengan skor item pertanyaan secara keseluruhan dan untuk lebih jelasnya disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 5
Uji Validitas Variabel

Item	Koefisien Validitas (r)	sig.	Keterangan
X1.1	0.940	0.000	Valid
X1.2	0.868	0.000	Valid
X1.3	0.775	0.000	Valid
X1.4	0.801	0.000	Valid
X1.5	0.900	0.000	Valid
X2.1	0.841	0.000	Valid
X2.2	0.891	0.000	Valid
X2.3	0.865	0.000	Valid
X2.4	0.919	0.000	Valid
X2.5	0.908	0.000	Valid
Z1.1	0.852	0.000	Valid
Z1.2	0.876	0.000	Valid
Z1.3	0.870	0.000	Valid
Z1.4	0.922	0.000	Valid
Z1.5	0.912	0.000	Valid
Y1.1	0.863	0.000	Valid
Y1.2	0.872	0.000	Valid
Y1.3	0.886	0.000	Valid
Y1.4	0.870	0.000	Valid
Y1.5	0.872	0.000	Valid
Y1.6	0.852	0.000	Valid

Sumber: Lampiran 4

Dari Tabel 5, dapat diketahui bahwa pada tingkat kesalahan (α) 5% didapatkan nilai probabilitas untuk semua pertanyaan sudah lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang diajukan sudah valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2006:137). Menurut Arikunto (2006:205) Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu alat ukur cukup dapat dipercaya

untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena alat ukur tersebut sudah baik. Untuk menguji reliabilitas, peneliti menggunakan *Alpha Cronbach*, adalah sebagai berikut:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right]$$

Keterangan :

- a = adalah reliabilitas alat ukur
- k = adalah jumlah indikator 1 pertanyaan
- $\sum \sigma_i^2$ = adalah jumlah varians masing-masing indikator
- σ^2 = adalah varians total

Suatu instrumen dikatakan reliabel 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.

Tabel 6
Uji Reliabilitas Variabel

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	X1	0.904	Reliabel
2	X2	0.929	Reliabel
3	Z	0.928	Reliabel
4	Y	0.931	Reliabel

Sumber: Lampiran 4

Dari Tabel 6 diketahui bahwa nilai dari alpha cronbach untuk semua variabel lebih besar dari 0,6. Dari ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya maka semua variabel yang digunakan untuk penelitian sudah reliabel.

G. Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2006:169) Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya. Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan penelitian responden dan distribusi item-item masing-masing variabel. Data yang dikumpulkan diedit dan ditabulasikan dalam tabel, kemudian dibahas secara deskriptif. Ukuran deskriptifnya adalah pemberian angka, baik dalam jumlah responden maupun dalam angka prosentase.

2. Analisis Jalur/Path Analysis

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

Menurut Kerlinger (1996:990), analisis jalur adalah aplikasi dari analisis regresi berganda yang berguna untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel satu dengan variabel lain. Adapun langkah-langkah dalam menganalisis yaitu :

- a. Menentukan model hubungan lintas antara sejumlah variabel bebas dengan variabel terikat berdasarkan konsep dan teori yang telah dikemukakan.
- b. Pemeriksaan terhadap asumsi yang melandasi analisis jalur terdiri dari :

- 1) Dalam sebuah model analisis jalur, hubungan antara variabel adalah linier dan aditif.
 - 2) Hanya model rekursif yang dapat dipertimbangkan yaitu sistem kausal ke satu arah.
 - 3) *Observed variable* diukur tanpa kesalahan (pengukuran instrument valid dan reliabel).
 - 4) Model yang dianalisis diidentifikasi dengan benar berdasarkan konsep dan teori yang relevan.
- c. Pendugaan parameter atau perhitungan koefisien lintas yang dilakukan dengan metode OLS (*Ordinary Least Square*), dimana di dalam *software* SPSS for windows dihitung melalui analisis regresi yang dilakukan pada masing-masing persamaan secara parsial. Perhitungan koefisien lintas dari diagram lintas pada uraian sebelumnya dapat dijelaskan sebagai berikut:
- 1) Untuk anak panah bolak-balik, koefisiennya \longleftrightarrow merupakan koefisien korelasi (r).
 - 2) Untuk anak panah satu arah, digunakan \longrightarrow perhitungan regresi variabel yang dilakukan secara parsial. Metode yang digunakan adalah OLS yaitu metode kuadrat terkecil biasa sehingga akan diperoleh koefisien lintas.
- d. Pemeriksaan validitas model. Validitas model tergantung pada terpenuhi atau tidaknya asumsi-asumsi yang melandasi analisis jalur. Terdapat dua indikator validitas model di dalam analisis jalur, yaitu:

- 1) Koefisien determinan total

$$R_m^2 = 1 - Pe_1^2 Pe_2^2 \dots Pe_1^2$$

Interpretasi terhadap R_m^2 adalah sama dengan interpretasi koefisien determinasi (R^2) pada analisis regresi.

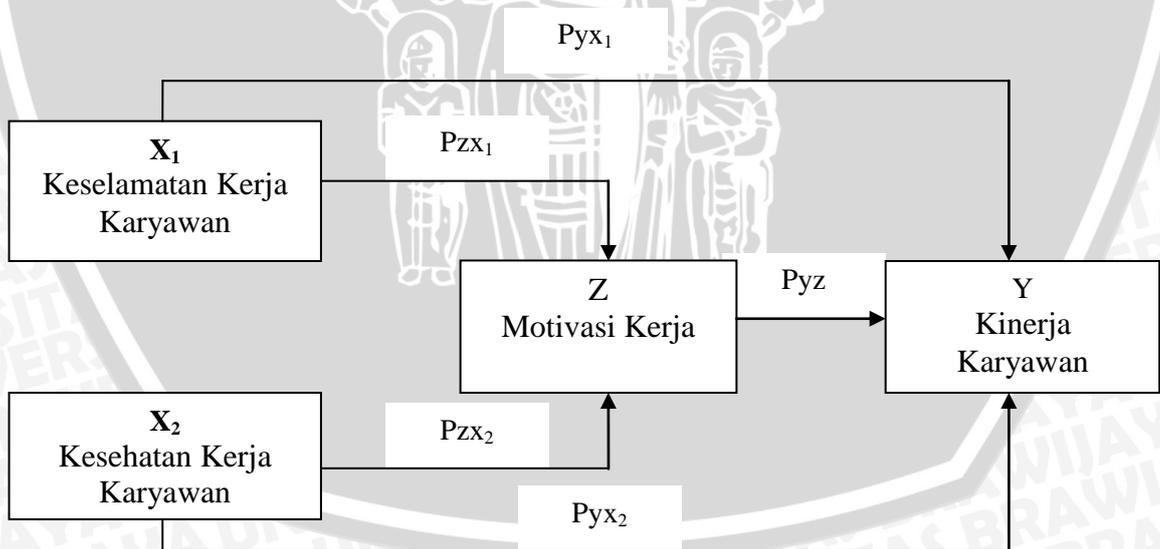
2) *Theory Trimming*

Uji variabel koefisien jalur (*path*) pada setiap jalur untuk pengaruh langsung adalah sama dengan regresi, menggunakan nilai P dari uji t, yaitu pengujian koefisien regresi variabel yang dilakukan secara parsial. Berdasarkan teori trimming maka jalur-jalur yang tidak signifikan dibuang sehingga diperoleh model yang didukung oleh data empirik.

e. Langkah kelima adalah melakukan interpretasi hasil analisis.

Pertama, dengan memperhatikan hasil validitas model.

Kedua, dengan menghitung pengaruh total daripada setiap variabel yang mempunyai pengaruh kausal ke variabel endogen.



Gambar 4
Model Analisis Jalur

Sumber: data primer diolah

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Perusahaan

Kelistrikan untuk kemanfaatan umum mulai ada pada saat perusahaan swasta Belanda yaitu NV. Nign yang semula bergerak dibidang gas, memperluas usahanya dibidang listrik untuk kemanfaatan umum. Dengan menyerahnya pemerintah kepada Jepang maka perusahaan listrik dan gas beserta personilnya diambil alih oleh Jepang.

Setelah Proklamasi Kemerdekaan RI, dilakukan penyerahan perusahaan-perusahaan listrik dan gas kepada Pemerintah Republik Indonesia. Kemudian dengan Penetapan Pemerintah nomor 1 tahun 1945 tertanggal 27 oktober 1945 dibentuk Jawatan Listrik dan Gas Sumatra, Jawa dan Madura dibawah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga Kerja (kemudian tanggal 27 oktober ditetapkan sebagai Hari Listrik Nasional dengan keputusan Menteri Pertambangan dan Energi RI Nomor 1134/43/MPE/1992).

Peraturan Pemerintah nomor 18 tahun 1959 membahas tentang “Penentuan Perusahaan Listrik dan/atau Gas milik Belanda yang dikenakan Nasionalisasi”, dimana semua perusahaan-perusahaan di dalam wilayah Indonesia dinyatakan menjadi perusahaan-perusahaan dari Perusahaan Listrik Negara (PLN), antara lain Perusahaan Listrik”ANIEM”, N.V.C.A Kantor Pusat di Surabaya.

Berdasarkan Keputusan Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga nomor : Ment. 16/1/20 tanggal 20 Mei 1961, dibentuk daerah EKSPLOITASI yang terdiri dari 10 Daerah Eksploitasi Listrik Umum (Pembangkit dan Distribusi). Wilayah Jawa Timur adalah eksploitasi IX yang melaksanakan fungsi pembangkit dan pendistribusian tenaga listrik.

Pada tanggal 23 Oktober 1973, berdasarkan Keputusan Direksi PLN nomor 054/DIR/73 nama PLN Eksploitasi diubah menjadi PLN Distribusi I /Pembangkit I, dan kemudian pada tanggal 25 Februari 1976 diubah menjadi PLN Wilayah XII berdasarkan Keputusan Direksi PLN nomor 012/DIR/1976. Selanjutnya sejak tanggal 3 Juli 1982 dengan keputusan Direksi nomor 042/DIR/1982, nama PLN Wilayah XII diubah lagi menjadi PLN Distribusi Jawa Timur, dengan tugas dan tanggung jawab mengelola pendistribusian tenaga listrik di Jawa Timur sampai sekarang.

Sejalan dengan kebijakan restrukturisasi sektor ketenagalistrikan yang tertuang dalam Keputusan Menteri Koordinator Bidang Pengawasan Pembangunan dan Pendaayagunaan Aparatur Negara nomor 39/KEP/MK.WASPAN/9/1998 serta kebijakan PT.PLN (Persero) Kantor Pusat, PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur diarahkan kepada *STRATEGIC BUSINESS UNIT/INVESTMENT CENTRE*. Seiring dengan itu, dalam rangka *optimalisasicorporate gain* dan penyusunan organisasi berdasarkan *value chain*, tugas pokok dan susunan seperti yang telah ditetapkan dengan Keputusan Dirjen Perusahaan Listrik Negara no 154.K/023/DIR/1993 perlu disempurnakan lagi

disertai perubahan status dan nama menjadi PT PLN (Persero) Unit Bisnis Distribusi Jawa Timur yang tertuang pada Keputusan Direksi PT PLN (Persero) no 26.K/010/DIR/2001 tanggal 20 februari 2001. Keputusan Direksi PT PLN (Persero) no 120. K/010/2002 tanggal 27 agustus 2002 menetapkan nama Unit Bisnis di lingkungan PT PLN (Persero) yang intinya organisasi dengan status Unit Bisnis hanya untuk anak perusahaan sedangkan PLN Jawa Timur menjadi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur.

2. **Moto**

“ Listrik untuk kehidupan yang lebih baik “.

3. **Visi dan Misi Perusahaan**

a. **Visi Perusahaan**

Visi PT. PLN (Persero) adalah diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh-kembang, unggul dan terpercaya dengan bertumbuh pada potensi insani.

b. **Misi Perusahaan**

- 1) Menjalankan bisnis kelistrikan, dan bidang lain yang terkait berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
- 2) Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- 3) Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.

- 4) Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

4. Tujuan Perusahaan

Dalam UUD No. 15 Tahun 1995 tentang Ketenagalistrikan pada bab II pasal 3, pembangunan kelistrikan bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran rakyat secara merata dan adil serta mendorong peningkatan kegiatan ekonomi.

Kewajiban PT.PLN (Persero) berdasarkan bab IV pasal 15 adalah:

- a. Menyediakan tenaga listrik secara terus menerus dengan mutu yang baik.
- b. Memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat.
- c. Memperhatikan keselamatan kerja dan keselamatan umum.

Selain itu berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 10 tahun 1989 PT.PLN (Persero) juga memiliki kewajiban sebagai berikut:

- a. Menyediakan tenaga listrik, wajib disediakan terus menerus serta harus dilakukan dengan memperhatikan keseimbangan sumber daya dan kelestarian lingkungan hidup.
- b. Tenaga listrik yang disediakan adalah untuk kepentingan umum yang wajib diberikan dengan standar mutu dan keandalan yang baik.
- c. Masyarakat pelanggan listrik mempunyai hak yaitu mendapatkan pelayanan yang sebaik-baiknya dan mendapat tenaga listrik secara terus-menerus dengan mutu dan keandalan yang baik.

Pada peraturan pemerintah no. 23 1994 BAB II pasal 2 ditegaskan maksud dan tujuan PT PLN (Persero) adalah:

- a. Menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum dan sekaligus memupuk keuntungan berdasarkan prinsip pengelolaan perusahaan.
- b. Mengusahakan penyediaan tenaga listrik dalam jumlah dan mutu yang memadai dengan tujuan:
 - 1) Meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran rakyat secara adil dan merata serta mendorong peningkatan ekonomi.
 - 2) Mengusahakan keuntungan agar dapat membiayai pengembangan penyediaan tenaga listrik untuk melayani kebutuhan tenaga listrik.
- c. Merintis usaha-usaha penyediaan tenaga listrik sesuai perundang-undangan yang berlaku.

Sedangkan secara khusus tujuan PT.PLN (Persero) ada dua yaitu tujuan jangka pendek dan tujuan jangka panjang

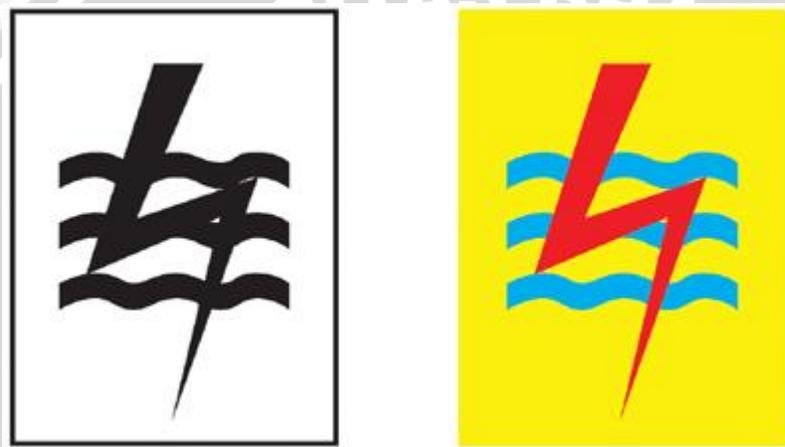
- a. Tujuan Jangka Pendek :
 - 1) Mendapatkan keuntungan melalui penjualan listrik kepada masyarakat.
 - 2) Meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.
- b. Tujuan Jangka Panjang :
 - 1) Mengemban misi sosial yang mengusai hajat hidup orang banyak.
 - 2) Menjamin kelangsungan penyediaan listrik untuk tetap mampu memberikan pelayanan jasa kelistrikan dimasa yang akan datang.

5. Makna Logo Perusahaan

a. Bentuk Lambang

Bentuk, warna dan makna lambang Perusahaan resmi yang digunakan adalah sesuai yang tercantum pada Lampiran Surat Keputusan Direksi Perusahaan Umum

Listrik Negara No. : 031/DIR/76 Tanggal : 1 Juni 1976, mengenai Pembakuan



Gambar 5

Lambang Perusahaan Umum Listrik Negara

Sumber: PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang

b. Elemen – Elemen Dasar Lambang

1) Bidang Persegi Panjang Vertikal

Menjadi bidang dasar bagi elemen-elemen lambang lainnya, melambangkan bahwa PT PLN (Persero) merupakan wadah atau organisasi yang terorganisir dengan sempurna. Berwarna kuning untuk menggambarkan pencerahan, seperti yang diharapkan PLN bahwa listrik mampu menciptakan pencerahan bagi kehidupan masyarakat. Kuning juga melambangkan semangat yang menyala-nyala yang dimiliki tiap insan yang berkarya di perusahaan.

2) Petir atau Kilat

Melambangkan tenaga listrik yang terkandung di dalamnya sebagai produk jasa utama yang dihasilkan oleh perusahaan. Selain itu petir pun mengartikan kerja cepat dan tepat para insan PT PLN (Persero) dalam memberikan solusi terbaik bagi para pelanggannya. Warnanya yang merah melambangkan kedewasaan PLN sebagai perusahaan listrik pertama di Indonesia dan kedinamisan gerak laju perusahaan beserta tiap insan perusahaan serta keberanian dalam menghadapi tantangan perkembangan jaman.

3) Tiga Gelombang

Memiliki arti gaya rambat energi listrik yang dialirkan oleh tiga bidang usaha utama yang digeluti perusahaan yaitu pembangkitan, penyaluran dan distribusi yang seiring sejalan dengan kerja keras para insan PT PLN (Persero) guna memberikan layanan terbaik bagi pelanggannya. Diberi warna biru untuk menampilkan kesan konstan (sesuatu yang tetap) seperti halnya listrik yang tetap diperlukan dalam kehidupan manusia. Di samping itu biru juga melambangkan keandalan yang dimiliki insan-insan perusahaan dalam memberikan layanan terbaik bagi para pelanggannya.

6. Uraian Tugas

a. Manajer Area

Memiliki tugas mengkoordinasikan pengelolaan pendistribusian & penjualan tenaga listrik denganmengkonsolidasikan tertib administrasi tata usaha langganan, administrasi keuangan, administrasi perbekalan, serta mengelola sumber daya

manusia untuk menjamin tercapainya kinerja yang ditetapkan dan menghasilkan keuntungan serta citra PLN yang lebih baik. Manajer membawahi bagian perencanaan dan evaluasi, konstruksi, jaringan, transaksi dan energi, pelayanan dan administrasi, dan rayon.

b. Fungsional Ahli

Tugas utama fungsional ahli adalah:

- 1) Mengevaluasi pencapaian target kinerja dan mengkoordinasikan RKAP untuk meningkatkan hasil kinerja
- 2) Mengkoordinasikan laporan kinerja dan validasi data lintas fungsi untuk mendukung pencapaian target kinerja yang ditetapkan
- 3) Mengolah data pendukung sebagai bahan penyusunan RKAP dan laporan Kinerja untuk mendukung perencanaan dan pencapaian target kinerja yang ditetapkan
- 4) Mengevaluasi dan menganalisa program pengendalian pencegahan kecelakaan, pencemaran dan pengelolaan limbah untuk menjamin terpenuhinya standarisasi yang berlaku bagi kenyamanan pegawai dalam bekerja sesuai ketentuan perundang-undangan.
- 5) Melakukan kegiatan pelaksanaan pengelolaan lingkungan terpadu melalui program pencegahan kecelakaan, program pengendalian pencemaran dan pengelolaan limbah untuk menjamin terpenuhinya standarisasi yang berlaku
- 6) Memastikan informasi, panduan dan juklak teknis pencegahan kecelakaan kepada pekerja/masyarakat umum, instalasi dan lingkungan sekitar instalasi

untuk meminimalisir terjadinya kecelakaan dalam upaya memenuhi ketentuan perundang-undangan dan standarisasi

- 7) Mengkoordinasikan dan mengevaluasi konsistensi Implementasi Sistem dan prosedur bisnis proses secara berkala dan berkelanjutan untuk mendukung sistem manajemen mutu berjalan efektif
- 8) Mengevaluasi efektifitas tinjauan manajemen (management review) secara periodik melalui audit mutu internal untuk mendukung kesempurnaan perbaikan pelaksanaan Sistem manajemen mutu
- 9) Melaksanakan kegiatan penyusunan dokumen mutu yang baru maupun revisi dan menyampaikan hasil perubahannya atas hasil audit eksternal untuk meningkatkan tertib administrasi dalam penyusunan dokumen

c. Asisten Manajer Perencanaan dan Evaluasi

Tugas utama asisten manajer perencanaan dan evaluasi adalah mengkoordinasikan rencana kegiatan perusahaan tahun berikutnya, mulai dari Rencana Umum Penyediaan Tenaga Listrik (RUPTL), RKAP, LKAO, LKAI, Prakiraan beban, master plan jaringan distribusi dan kelayakan pembangunannya untuk menunjang kegiatan operasional dalam melaksanakan rencana jangka pendek dan menengah.

d. Asisten Manajer Konstruksi

Tugas utama asisten manajer konstruksi adalah mengkoordinasikan rencana kegiatan konstruksi jaringan distribusi meliputi penyusunan RAB, perencanaan dan pengadaan kebutuhan material teknik, penyusunan TOR yang mengacu pada

standar konstruksi dan spesifikasi peralatan material teknik serta pelaksanaan dan pengendalian konstruksi jaringan distribusi sampai siap operasi untuk pembangunan / rehabilitasi jaringan distribusi

e. Asisten Manajer Jaringan

Tugas utama asisten manajer jaringan adalah melaksanakan koordinasi, pengendalian dan evaluasi kegiatan operasi, efisiensi, pemeliharaan, pembangkitan, PDKB TM dan fungsi lain terkait, untuk mencapai keandalan, efisiensi dan tingkat mutu pelayanan. Asisten manajer jaringan membawahi beberapa sub bagian, antara lain:

1) Sub Bagian Pemeliharaan

Bertanggung jawab dalam melaksanakan kegiatan pemeliharaan tenaga listrik dan pemulihannya untuk meningkatkan standard sistem penyaluran listrik yang handal sesuai tingkat mutu pelayanan yang ditetapkan.

2) Sub Bagian Operasional

Bertanggung jawab dalam mengatur sistem dan operasi penyaluran tenaga listrik, mengendalikan operasinya, mengkoordinir pemadaman tenaga listrik dan pemulihannya untuk mencapai standard sistem penyaluran listrik, keandalan dan tingkat mutu pelayanan yang ditetapkan.

3) Sub Bagian PDKB

Bertanggung jawab dalam memastikan pelaksanaan kegiatan PDKB SUTM melalui Surat Perintah Pelaksanaan Pekerjaan (SP2B) dan Surat Perintah

Pengawasan dan Pelaksanaan Pekerjaan (SP3B) termasuk pengujian peralatan PDKB untuk menekan jumlah dan lama padam sesuai TMP.

f. Asisten Manajer Transaksi Energi

Tugas utamanya adalah mengkoordinasikan kegiatan pembacaan meter (Fungsi II), pembuatan rekening (Fungsi III), Pengelolaan APP terdiri dari (Pemasangan, pengoperasian, pemeliharaan dan pengendalian) untuk memenuhi standar operasional yang berlaku dan mendapatkan hasil pengukuran yang cepat dan akurat. Asisten Manajer Transaksi Energi membawahi tiga sub bagian, antara lain:

1) Pengendalian Susut

Bertanggung jawab dalam kegiatan pengendalian efisiensi susut jaringan dan mengolah data pemakaian energi pelanggan untuk menekan susut penjualan dan mengurangi penyadapan akibat PJU ilegal dan papan reklame.

2) Pemeliharaan Meter Transaksi

Bertanggung jawab dalam kegiatan pemeliharaan meter transaksi bahwa sistem pengukuran dan pembatas daya masih berfungsi dengan benar berada dalam julat kelas akurasi untuk memenuhi standar operasional yang berlaku.

3) Transaksi Energi Listrik

Bertanggung jawab dalam kegiatan pembacaan meter (Fungsi II), pembuatan rekening (Fungsi III), Pemasangan, pengoperasian dan pengendalian Alat Pembatas- Pengukuran (APP-Mekanik), proteksi pelanggan/jaringan

distribusi, *Automatic Meter Reading* (AMR), untuk memenuhi standar operasional yang berlaku.

g. Asisten Manajer Pelayanan dan Administrasi

Tugas utama asisten manajer pelayanan dan jaringan adalah mengkoordinasikan pelaksanaan kegiatan Fungsi I, IV, V dan VI, serta mengendalikan fungsi Administrasi untuk meningkatkan kepuasan pelayanan kepada Pelanggan. Asisten Manajer Pelayanan dan Administrasi membawahi dua sub bagian, antara lain:

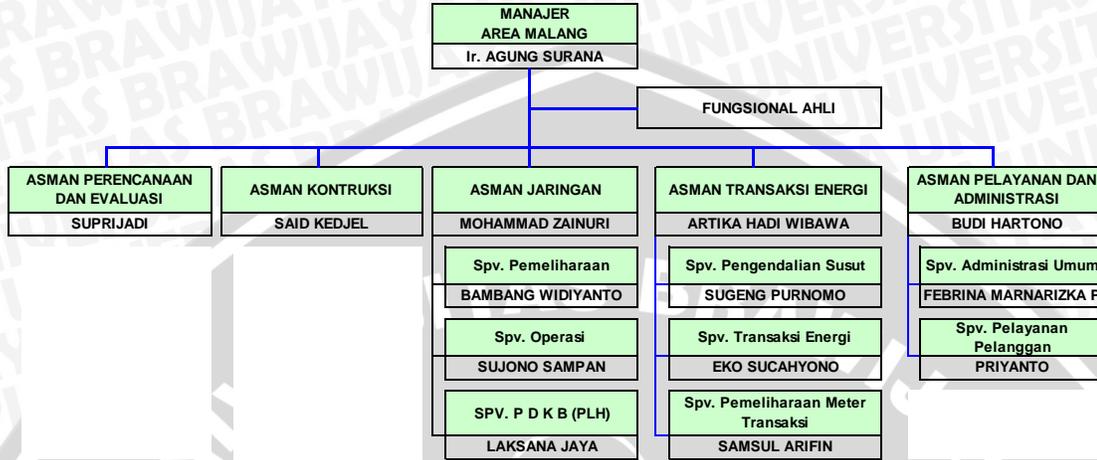
1) Administrasi Umum

Bertanggung jawab memastikan dan memonitor administrasi SDM, kegiatan kesekretariatan, proses Akuntansi dan Keuangan untuk menjamin terpenuhinya tertib administrasi yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku

2) Pelayanan Pelanggan

Bertanggung jawab dalam kegiatan verifikasi/rekonsiliasi Fungsi I, IV, V dan VI, serta kegiatan peningkatan pelayanan kepada pelanggan melalui strategi pemasaran produk untuk meningkatkan kepuasan pelanggan dan pengamanan pendapatan.

7. Struktur Organisasi



Gambar 6
Struktur Organisasi

Sumber: PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang

PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang memiliki 70 karyawan. Dipimpin 1 orang Manajer, 6 orang Fungsional Ahli, Bagian Perencanaan dan Evaluasi memiliki 8 orang karyawan, Bagian Konstruksi memiliki 11 orang karyawan, Bagian Jaringan memiliki 17 orang karyawan, Bagian Transaksi Energi memiliki 10 orang karyawan, dan Bagian Pelayanan & Administrasi memiliki 17 orang karyawan.

8. Jam Kerja Karyawan

Tabel 7 Pembagian Jam Kerja Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Dan Jaringan Malang

Hari	Jam Kerja
Senin-Kamis	07.30-16.00
Istirahat	11.30-12.00
Jumat	07.00-16.00
Istirahat	11.00-12.00

Sumber: PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan jaringan Malang

Jam kerja karyawan yang berlaku pada PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang adalah selama satu minggu hanya ada lima hari efektif yaitu hari Senin-Jumat sedangkan hari Sabtu-Minggu libur.

9. Produk Perusahaan

a. Produk yang dihasilkan

PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Dan Jaringan Malang adalah sebuah perusahaan penghasil jasa berupa listrik. Kepada masyarakat umum yang ingin menjadi pelanggan tetap harus memenuhi beberapa persyaratan mudah yang telah ditentukan oleh PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang yaitu membuat permohonan yang berisi KTP si pemohon dan fotocopy rekening listrik selanjutnya oleh pihak PLN akan disurvei lebih lanjut. Setelah disetujui akan diberikan surat ijin penyambungan, listrik dapat langsung diproses jika calon pelanggan membayar biaya penyambungan.

b. Daerah Pemasaran

Daerah pemasaran untuk PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang adalah wilayah sekitar kota Malang. Untuk mempermudah pelayanan kepada konsumen maka PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang membuka 14 rayon ditingkat ranting yaitu :

- 1) Rayon Kota
- 2) Rayon Kebon Agung
- 3) Rayon Dinoyo
- 4) Rayon Blimbing
- 5) Rayon Batu
- 6) Rayon Lawang
- 7) Rayon Bululawang
- 8) Rayon Singosari
- 9) Rayon Kepanjen
- 10) Rayon Tumpang
- 11) Rayon Ngantang
- 12) Rayon Gondang Legi
- 13) Rayon Dampit
- 14) Rayon Sumberpucung

10. Kegiatan Usaha

PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang merupakan suatu Badan Usaha Milik Negara berbentuk Perseroan yang bergerak dibidang jasa pelayanan listrik. PT.PLN (Persero) memberikan pelayanan jasa bagi pelanggan yang memerlukan tenaga listrik dan merupakan satu-satunya perusahaan yang mendapat wewenang dari pemerintah untuk merencanakan, membangun, membangkitkan dan mendistribusikan tenaga listrik ke seluruh wilayah indonesia.

Kegiatan yang dilakukan PT.PLN (Persero) meliputi :

- a. Merencanakan dan mendistribusikan tenaga listrik bagi kepentingan umum.
- b. Mencari keuntungan dari penjualan tenaga listrik berdasarkan prinsip pengelolaan usaha.
- c. Mengusahakan penyediaan tenaga listrik dalam jumlah dan mutu yang memadai.
- d. Memberikan pelayanan yang baik bagi pelanggan.

11. Pedoman Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada PT PLN

Keselamatan instalasi adalah upaya untuk mewujudkan kondisi andal dan aman bagi instalasi, dilaksanakan dengan memberikan perlindungan, pencegahan dan pengamanan terhadap kemungkinan terjadinya gangguan dan kerusakan pada instalasi.

Menurut Standar Perusahaan Umum Milik Negara (SPLN) 66:1986 dalam lampiran surat Keputusan Direksi PLN No. 051/DIR/86, 2 Agustus 1986, peralatan keselamatan kerja terdiri dari peralatan keselamatan kerja utama, peralatan keselamatan kerja pelengkap dan peralatan pemadam kebakaran termasuk juga dalam standar APD (alat pelindung diri). Berikut adalah penjabaran APD (alat pelindung diri) yang digunakan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang:

1. Pelindung Kepala

Kegunaanya melindungi kepala terhadap bahaya listrik, mekanik, kimia, panas dll. Terbuat dari bahan polyethylene, plastic, katun, alumunium, dan bahan sintetis lainnya.

2. Pelindung Mata

Kegunaannya melindungi mata dari loncatan bunga api, loncatan benda-benda kerja, percikan bahan kimia dan sinar yang bersifat keras.

3. Pelindung Telinga

Memiliki kegunaan melindungi pendengaran petugas dari suara keras yang melampaui batas kekuatan pendengar dengan spesifikasi sesuai tempat kerja.

Pelindung telinga ini terbuat dari karet.

4. Pelindung Pernapasan

Memiliki kegunaan untuk melindungi alat pernafasan petugas (kerongkongan, paru-paru, dll) terhadap bahaya yang timbul oleh debu, serbuk-serbuk cat, gas beracun lainnya. Pelindung pernafasan ini terbuat dari karet, plastic, filter dan bahan sintetis lainnya.

5. Pelindung Kaki

Kegunaannya melindungi kaki terhadap bahaya listrik, mekanik, kimia, panas, dll. Dengan spesifikasi daya sekat 1 - 6 kV, 6 - 20 kV dan terbuat dari bahan karet, kulit, kanvas, dan bahan sintetis lainnya.

6. Pelindung Tangan

Kegunaannya melindungi tangan terhadap bahaya listrik, mekanik, kimia, panas dll, dengan daya sekat 1000 Volt, 1 – 6 kV, 6 kV. Terbuat dari bahan katun, nilon, kanvas, kulit, karet, lapisan asbes dan bahan sintesis lainnya dan memiliki ukuran pendek dan panjang.

7. Pakaian Pelindung

Kegunaannya melindungi badan terhadap bahaya listrik, mekanik, kimia, panas dll. Dengan spesifikasi sangat besar (LL), besar (L), sedang (M), dan kecil (S). terbuat dari bahan katun, karet, neoprene, polveethane, campuran/lapisan asbes, timah hitam dan bahan sintesis lainnya.

8. Sabuk Pengaman

Memiliki Kegunaan untuk melindungi Petugas dari bahaya jatuh pada waktu bekerja di tempat yang tinggi dan terbuat dari bahan kulit, kanvas, dan nilon.

B. Gambaran Umum Responden

Penelitian ini melibatkan 70 responden yaitu jumlah sebagian karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang. Sebanyak 70 kuesioner yang disebarkan kepada para responden semuanya kembali dan telah terisi. Berikut ini dijelaskan gambaran umum dari responden penelitian ini menurut Jenis Umur, Pendidikan, Masa Kerja, Jenis Kelamin.

1. Umur Responden

Tabel 8 Distribusi Umur Responden

Umur	Jumlah	%
Dibawah s/d 25 tahun	7 orang	10
26-30 tahun	6 orang	8,57
31-35 tahun	5 orang	7,14
36-40 tahun	3 orang	4,29
41-45 tahun	7 orang	10
Diatas s/d 46 tahun	42 orang	60
Jumlah	70 orang	100

Sumber : PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang

Responden sebagian besar berumur diatas sampai dengan 46 tahun yaitu sebanyak 42 orang (60%), 7 orang (10%) berumur dibawah sampai dengan 25 tahun, 6 orang (8,57%) berumur diantara 26-30 tahun, 4 orang (5,97%) berumur diantara 31-35 tahun, 3 orang (4,29%) berumur diantara 36-40 tahun dan responden yang berumur 41- 45 tahun sebanyak 7 orang dengan presentase (10%).

2. Tingkat Pendidikan Responden

Tabel 9 Distribusi Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat Pendidikan	Jumlah	%
SMA	28 orang	40
D1	6 orang	8,57
D3	14 orang	20
S1	20 orang	28,57
S2	2 orang	2,86
Jumlah	70 orang	100

Sumber : PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang

Sebagian besar responden berada di Tingkat Pendidikan SMA yaitu 28 orang dengan presentase (40%), 6 orang (8,57%) mempunyai tingkat pendidikan D1, 14

orang (20%) mempunyai tingkat pendidikan D3, 20 orang (28,57%) mempunyai tingkat pendidikan S1, sedangkan responden yang mempunyai tingkat pendidikan S2 hanya ada 2 orang dengan presentase (2,86%).

3. Masa Kerja Responden

Tabel 10 Distribusi Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Jumlah	%
Dibawah s/d 5 tahun	10 orang	14,29
6-10 tahun	8 orang	11,43
11-15 tahun	0 orang	0
16-20 tahun	6 orang	8,67
21-25 tahun	14 orang	20
Diatas s/d 26 tahun	32 orang	45,71
Jumlah	70 orang	100

Sumber : PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang

Responden sebagian besar dengan masa kerja diatas sampai dengan 26 tahun yaitu 32 orang dengan presentase (45,71%), 10 orang (14,29%) dengan masa kerja dibawah sampai dengan 5 tahun, 8 orang (11,43%) dengan masa kerja 6-10 tahun, 6 orang (8,67%) dengan masa kerja 16-20 tahun, sedangkan 14 orang (20%) dengan masa kerja 21-25 tahun.

4. Jenis Kelamin Responden

Tabel 11 Distribusi Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	%
Laki-laki	51 orang	72,86
Perempuan	19 orang	27,04
Jumlah	70 orang	100

Sumber : PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang

Jumlah responden laki-laki sebanyak 51 orang dengan presentase 72,86%, sedangkan jumlah responden perempuan hanya 19 orang dengan presentase 27,04%. Mayoritas karyawan laki-laki lebih banyak, disebabkan alasan teknik pekerjaan di PT. PLN yang menuntut kegiatan kerja lapangan, sedangkan karyawan perempuan dialokasikan pada pekerjaan administrasi ataupun pekerjaan kantor didalam ruangan walaupun tidak sepenuhnya.

C. Analisis Data dan Intrepretasi

1. Analisis Deskriptif

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

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

dimana c = perkiraan besarnya

k = banyaknya kelas

X_n = nilai skor tertinggi

X_1 = nilai skor terendah

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

$$c = 4 : 5 = 0,8$$

Tabel 12 Interpretasi Rata-Rata Jawaban Responden

Interval rata-rata	Pernyataan
1 – 1,8	Sangat Tidak Baik
1,9 – 2,6	Tidak Baik
2,7 – 3,4	Netral
3,5 – 4,2	Baik
4,2 – 5	Sangat Baik

Sumber: data primer diolah

Berikut persentase distribusi untuk masing – masing item penelitian. Seperti terlihat pada tabel.

a. Keselamatan kerja karyawan (X_1)

Hasil penyebaran kuesioner kepada 70 orang responden telah menunjukkan jawaban dari responden mengenai item dari variabel Keselamatan kerja Karyawan (X_1) tersebut. Penyajian data hasil jawaban responden tersebut dapat dilihat pada Tabel 13

Tabel 13 Distribusi Frekuensi Item Variabel Keselamatan kerja karyawan (X_1)

Item	SS		S		CS		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%	Jumlah	%	
X1.1	13	18.57	54	77.14	2	2.86	0	0.00	1	1.43	70	100	4.11
X1.2	23	32.86	44	62.86	1	1.43	1	1.43	1	1.43	70	100	4.24
X1.3	11	15.71	51	72.86	7	10.00	0	0.00	1	1.43	70	100	4.01
X1.4	10	14.29	48	68.57	9	12.86	1	1.43	2	2.86	70	100	3.90
X1.5	14	20.00	51	72.86	3	4.29	1	1.43	1	1.43	70	100	4.09
Grand Mean												4.07	

Sumber : data primer diolah

Pada Tabel 13 dapat diketahui bahwa dari 70 responden, terdapat 13 responden atau 18,57% yang menyatakan sangat setuju Ketersediaan peralatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bagi karyawan, yang menyatakan setuju sebanyak 54 responden atau 77,14%, yang menyatakan cukup setuju

sebanyak 2 responden atau 2,86%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0,0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,43%.

Untuk item kedua yaitu Kondisi perlengkapan dan peralatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sesuai dengan standart dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 responden atau 32,86%, yang menyatakan setuju sebanyak 44 responden atau 62,86%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 1 responden atau 1,43%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,43%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,43%.

Untuk item ketiga yaitu Penataan peralatan di tempat kerja guna terhindar dari kemungkinan kecelakaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden atau 15,71%, yang menyatakan setuju sebanyak 51 responden atau 72,86%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 7 responden atau 10,00%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,43%.

Untuk item keempat yaitu menggunakan alat pelindung diri untuk menghindari resiko kecelakaan kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 responden atau 14,29%, yang menyatakan setuju sebanyak 48 responden atau 68,57%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 9 responden atau 12,86%, yang menyatakan tidak

setuju sebanyak 1 responden atau 1,43%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 2,86%.

Untuk item kelima yaitu bekerja sudah sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan berdasarkan standar operasional perusahaan untuk menghindari resiko kecelakaan kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden atau 20,00%, yang menyatakan setuju sebanyak 51 responden atau 72,86%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 3 responden atau 4,29%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,43%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,43%.

b. Kesehatan kerja karyawan (X_2)

Hasil penyebaran kuesioner kepada 70 orang responden telah menunjukkan jawaban dari responden mengenai item dari variabel Kesehatan kerja Karyawan (X_2) tersebut. Penyajian data hasil jawaban responden tersebut dapat dilihat pada Tabel 14.

Tabel 14 Distribusi Frekuensi Item Variabel Kesehatan kerja karyawan (X_2)

Item	SS		S		CS		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X2.1	14	20.00	50	71.43	4	5.71	0	0.00	2	2.86	70	100	4.06
X2.2	11	15.71	48	68.57	9	12.86	1	1.43	1	1.43	70	100	3.96
X2.3	6	8.57	42	60.00	18	25.71	1	1.43	3	4.29	70	100	3.67
X2.4	13	18.57	51	72.86	4	5.71	0	0.00	2	2.86	70	100	4.04
X2.5	12	17.14	52	74.29	3	4.29	1	1.43	2	2.86	70	100	4.01
Grand Mean													3.95

Sumber : data primer diolah

Pada Tabel 14 dapat diketahui bahwa dari 70 responden, terdapat 14 responden atau 20,00% yang menyatakan sangat setuju suhu udara ditempat bekerja sudah baik, yang menyatakan setuju sebanyak 50 responden atau 71,43%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 4 responden atau 5,71%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 2,86%.

Untuk item kedua yaitu ventilasi udara di tempat bekerja sudah baik, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden atau 15,71%, yang menyatakan setuju sebanyak 48 responden atau 68,57%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 9 responden atau 12,86%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,43%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,43%.

Untuk item ketiga yaitu perusahaan memberikan informasi tentang adanya radiasi alat dalam berkerja, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 responden atau 8,57%, yang menyatakan setuju sebanyak 42 responden atau 60,00%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 18 responden atau 25,71%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,43%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 3 responden atau 4,29%.

Untuk item keempat yaitu sikap badan saat melakukan pekerjaan dalam posisi sehat dan benar, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 responden atau 17,14%, yang menyatakan setuju

sebanyak 52 responden atau 74.29%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 3 responden atau 5,71%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 2,86%.

Untuk item kelima yaitu cara kerja dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan ketentuan perusahaan, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 responden atau 17,14%, yang menyatakan setuju sebanyak 52 responden atau 74,29%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 3 responden atau 4,29%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,43%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 2,86%.

c. Motivasi Kerja (Z)

Hasil penyebaran kuesioner kepada 70 orang responden telah menunjukkan jawaban dari responden mengenai item dari variabel Motivasi Kerja (Z) tersebut. Penyajian data hasil jawaban responden tersebut dapat dilihat pada Tabel 15

Tabel 15 Distribusi Frekuensi Item Variabel Motivasi Kerja (Z)

Item	SS		S		CS		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
Z1	17	24.29	48	68.57	4	5.71	1	1.43	0	0.00	70	100	4.16
Z2	14	20.00	52	74.29	3	4.29	0	0.00	1	1.43	70	100	4.11
Z3	13	18.57	51	72.86	5	7.14	1	1.43	0	0.00	70	100	4.09
Z4	13	18.57	47	67.14	8	11.43	1	1.43	1	1.43	70	100	4.00
Z5	12	17.14	40	57.14	16	22.86	0	0.00	2	2.86	70	100	3.86
Grand Mean													4.04

Sumber : data primer diolah

Pada Tabel 15 dapat diketahui bahwa dari 70 responden, terdapat 17 responden atau 24,29% yang menyatakan sangat setuju pendapatan yang didapat saat ini mampu memenuhi kebutuhan hidup, yang menyatakan setuju sebanyak 48 responden atau 68,57%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 4 responden atau 5,71%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,43%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0,0%.

Untuk item kedua yaitu sudah terciptanya hubungan baik antara karyawan di lingkungan kerja, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden atau 20,00%, yang menyatakan setuju sebanyak 52 responden atau 74,29%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 3 responden atau 4,29%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,43%.

Untuk item ketiga yaitu sudah terciptanya hubungan baik antara karyawan dengan atasan di lingkungan kerja, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 responden atau 18,57%, yang menyatakan setuju sebanyak 51 responden atau 72,86%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 5 responden atau 7,14%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,43%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item keempat yaitu kesempatan untuk mengembangkan potensi diri, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 responden atau 18,57%, yang menyatakan setuju sebanyak 47 responden atau 67,14%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 8 responden atau 11,43%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,43%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,43%.

Untuk item kelima yaitu peluang untuk mengembangkan karir, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 responden atau 17,14%, yang menyatakan setuju sebanyak 40 responden atau 57,14%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 16 responden atau 22,86%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 2,86%.

d. Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penyebaran kuesioner kepada 70 orang responden telah menunjukkan jawaban dari responden mengenai item dari variabel Kinerja Karyawan (Y) tersebut. Penyajian data hasil jawaban responden tersebut dapat dilihat pada Tabel 16.

Tabel 16 Distribusi Frekuensi Item Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	SS		S		CS		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
Y1	13	18.57	53	75.71	3	4.29	1	1.43	0	0.00	70	100	4.11
Y2	11	15.71	51	72.86	6	8.57	2	2.86	0	0.00	70	100	4.01
Y3	9	12.86	57	81.43	2	2.86	2	2.86	0	0.00	70	100	4.04
Y4	13	18.57	54	77.14	2	2.86	1	1.43	0	0.00	70	100	4.13
Y5	16	22.86	52	74.29	0	0.00	1	1.43	1	1.43	70	100	4.16
Y6	8	11.43	55	78.57	4	5.71	1	1.43	2	2.86	70	100	3.94
Grand Mean												4.07	

Sumber : data primer diolah

Pada Tabel 16 dapat diketahui bahwa dari 70 responden, terdapat 13 responden atau 18,57% yang menyatakan sangat setuju tentang hasil kerja sesuai jumlah target, yang menyatakan setuju sebanyak 53 responden atau 75,71%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 3 responden atau 4,29%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,43%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0,0%.

Untuk item kedua yaitu jumlah hasil kerja diatas standar perusahaan, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden atau 15,71%, yang menyatakan setuju sebanyak 51 responden atau 72,86%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 6 responden atau 8,57%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 2,86% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0,0%.

Untuk item ketiga yaitu sudah sesuai dengan standar operasional dalam menyelesaikan pekerjaan, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden atau 12,86%, yang menyatakan setuju

sebanyak 57 responden atau 81,43%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 2 responden atau 2,86%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 2,86%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item keempat yaitu menghasilkan kualitas kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 responden atau 18,57%, yang menyatakan setuju sebanyak 54 responden atau 77,14%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 2 responden atau 2,86%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,43%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item kelima yaitu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu perusahaan, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 responden atau 27,86%, yang menyatakan setuju sebanyak 42 responden atau 74,29%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 0 responden atau 0,0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,43%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,43%.

Untuk item keenam yaitu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang telah di tentukan perusahaan sebelumnya, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden atau 11,43%, yang menyatakan setuju sebanyak 55 responden atau 78,57%, yang

menyatakan cukup setuju sebanyak 4 responden atau 5,71%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,43%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 2,86%.

2. Analisis Inferensial

a. Hasil Analisis Jalur

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

Analisis jalur model pertama digunakan mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel moderator. Dengan menggunakan bantuan *SPSS for Windows versi 13* didapat model seperti pada Tabel 17

Tabel 17 Hasil Analisis Jalur Model Pertama (X_1, X_2 , terhadap Z)

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

Sumber : data primer diolah

Berdasarkan Tabel 17 dapat diketahui pengaruh yang signifikan antara variabel Keselamatan kerja karyawan dan Kesehatan kerja karyawan terhadap motivasi kerja. Dari hasil uji koefisien path pada Tabel 17 didapatkan nilai probabilitas Fhitung sebesar 0,000 ($p < 0,05$), sehingga H_0 ditolak, karena H_0

ditolak maka hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) antara Keselamatan kerja karyawan dan Kesehatan kerja karyawan terhadap motivasi kerja dapat diterima.

Besarnya sumbangan (kontribusi) variabel Keselamatan kerja karyawan dan Kesehatan kerja karyawan terhadap motivasi kerja dapat dilihat dari nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,605. Artinya bahwa 60,5% variabel motivasi kerja akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Keselamatan kerja karyawan dan Kesehatan kerja karyawan,. Sedangkan sisanya 39,5% variabel motivasi kerja akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Adapun pengujian Pengaruh secara langsung masing – masing variabel bebas adalah sebagai berikut :

- Pengaruh variabel Keselamatan kerja karyawan (X1) terhadap motivasi kerja (Z). Dari hasil perhitungan secara parsial variabel keselamatan kerja karyawan (X1) mempunyai pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z) pada tingkat kesalahan 0,05 ($\alpha=5\%$) apabila variabel lain diasumsikan konstan. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien path sebesar 0,447 dengan nilai probabilitas t sebesar 0,001 ($0,001 < 0,05$) maka secara parsial variabel

keselamatan kerja karyawan (X1) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Z).

- Pengaruh variabel Kesehatan kerja karyawan (X2) terhadap motivasi kerja (Z). Dari hasil perhitungan secara parsial variabel kesehatan kerja karyawan (X2) mempunyai pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z) pada tingkat kesalahan 0,05 ($\alpha=5\%$) apabila variabel lain diasumsikan konstan. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien path sebesar 0,374 dengan nilai probabilitas t sebesar 0,007 ($0,007 < 0,05$) maka secara parsial variabel kesehatan kerja karyawan (X2) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Z).

2) Analisis Jalur Model Kedua (X₁, X₂, Z terhadap Y)

Analisis jalur model kedua digunakan mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dan variabel moderator dengan variabel terikat. Dengan menggunakan bantuan *SPSS for Windows versi 13* didapat model seperti pada Tabel 18

Tabel 18 Hasil Analisis Jalur Model Kedua (X_1, X_2, Z terhadap Y)

Variabel bebas	Standardized	t hitung	Probabilitas	Keterangan
	koefisien regresi			
X1	0.091	0.594	0.554	Tidak Signifikan
X2	0.421	2.806	0.007	Signifikan
Z	0.307	2.373	0.021	Signifikan
Variabel terikat	Y			
R	: 0,760			
R square (R2)	: 0,578			
Adjusted R square	: 0,559			
F hitung	: 30,142			
Signifikansi F	: 0,000			

Sumber : data primer diolah

Berdasarkan Tabel 18 dapat diketahui pengaruh yang signifikan antara variabel Keselamatan kerja karyawan, Kesehatan kerja karyawan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji koefisien path pada tabel 18 didapatkan nilai probabilitas Fhitung sebesar 0,000 ($p < 0,05$), sehingga H_0 ditolak, karena H_0 ditolak maka hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) antara Keselamatan kerja karyawan, Kesehatan kerja karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Besarnya sumbangan (kontribusi) variabel Keselamatan kerja karyawan, Kesehatan kerja karyawan terhadap motivasi kerja dapat dilihat dari nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,559. Artinya bahwa 54,9% variabel kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Keselamatan kerja karyawan, Kesehatan kerja karyawan dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya

45,1% variabel kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Adapun pengujian pengaruh langsung masing – masing variabel bebas adalah sebagai berikut :

- Pengaruh variabel Keselamatan kerja karyawan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Dari hasil perhitungan secara parsial variabel keselamatan kerja karyawan (X1) mempunyai pengaruh langsung yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada tingkat kesalahan 0,05 ($\alpha=5\%$) apabila variabel lain diasumsikan konstan. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien path sebesar 0,091 dengan nilai probabilitas t sebesar 0,564 ($0,564 > 0,05$) maka secara parsial variabel keselamatan kerja karyawan (X1) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- Pengaruh variabel Kesehatan kerja karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Dari hasil perhitungan secara parsial variabel kesehatan kerja karyawan (X2) mempunyai pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada tingkat kesalahan 0,05 ($\alpha=5\%$) apabila variabel lain diasumsikan konstan. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien path sebesar 0,421 dengan nilai probabilitas t sebesar 0,007 ($0,007 < 0,05$) maka secara parsial variabel

kesehatan kerja karyawan (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

- Pengaruh variabel motivasi kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y). Dari hasil perhitungan secara parsial variabel motivasi kerja (Z) mempunyai pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada tingkat kesalahan 0,05 ($\alpha=5\%$) apabila variabel lain diasumsikan konstan. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien path sebesar 0,307 dengan nilai probabilitas t sebesar 0,021 ($0,021 < 0,05$) maka secara parsial variabel motivasi kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

3) Pengaruh Secara Tidak Langsung

Dari hasil analisis jalur model pertama dan kedua dapat juga kita simpulkan pengaruh secara langsung dan tidak langsung, dan didapat model seperti pada tabel 19

Tabel 19 Pengaruh langsung dan Pengaruh tidak langsung

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

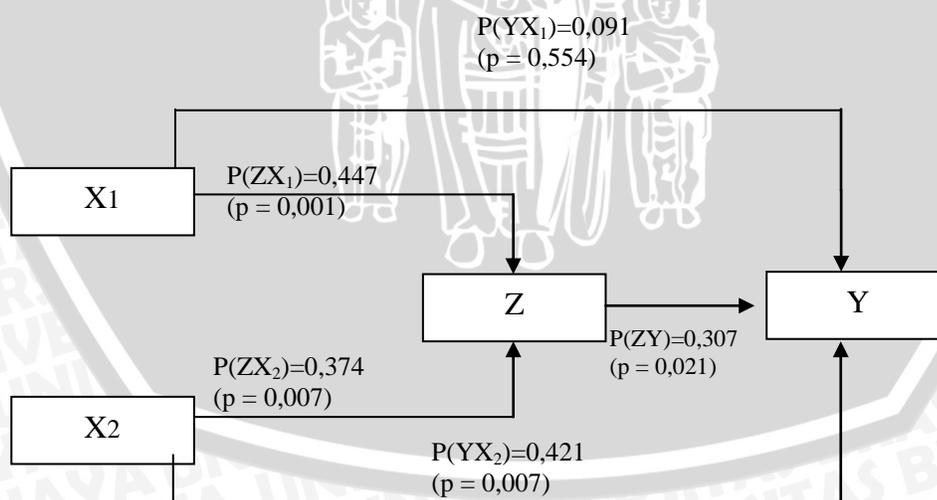
Sumber: data primer diolah

Hasil uji juga menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung dari Keselamatan kerja karyawan (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja (Z).

Besar pengaruh tidak langsung adalah sebesar $0,447 \times 0,307 = 0,13722$ atau dibulatkan menjadi 0,137. Hubungan Keselamatan kerja karyawan terhadap Kinerja Karyawan lebih banyak dijelaskan oleh pengaruh secara tidak langsung yaitu sebesar 0,137 dibandingkan oleh pengaruh secara langsung yaitu sebesar 0,091.

Besar pengaruh tidak langsung antara Kesehatan kerja karyawan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) adalah sebesar $0,374 \times 0,307 = 0,11473$ atau dibulatkan menjadi 0,114. Hubungan Kesehatan kerja karyawan terhadap Kinerja Karyawan lebih banyak dijelaskan oleh pengaruh secara langsung yaitu sebesar 0,421 dibandingkan oleh pengaruh secara tidak langsung yaitu sebesar 0,114.

Model akhir dari analisis jalur baik persamaan jalur pertama maupun persamaan jalur kedua adalah sebagai berikut :



Gambar 7

Model Analisis Jalur Keseluruhan

Sumber: data primer diolah

Keterangan :

P : Koefisien Jalur

p : Probabilitas

3. Pembahasan Hasil Penelitian

a. Pembahasan Deskripsi keselamatan kerja (X_1), kesehatan kerja (X_2), motivasi (Z) dan kinerja karyawan (Y)

a) Variabel Keselamatan Kerja Karyawan (X_1)

Keselamatan kerja karyawan yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah perlindungan terhadap fisik seseorang yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Keselamatan kerja bagi karyawan sangat penting peranannya karena merupakan salah satu faktor kinerja karyawan. Menurut PT. PLN (Persero) Keselamatan Kerja adalah upaya untuk mewujudkan kondisi aman bagi karyawan dari bahaya yang dapat ditimbulkan oleh kegiatan instalasi atau kegiatan lain dari Perseroan, dengan memberikan perlindungan, pencegahan dan penyelesaian terhadap kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja atau penyakit yang timbul karena hubungan kerja yang menimpa karyawan. Keselamatan memiliki pengaruh penting dalam suatu perusahaan yang bergerak dibidang jasa kelistrikan ini, dengan karyawan merasa aman atau selamat maka kinerja karyawan akan meningkat serta meminimalisir kecelakaan serta

kesalahan-kesalahan yang terjadi saat bekerja baik di dalam maupun di luar lingkungan perusahaan.

b) Variabel Kesehatan Kerja Karyawan (X_2)

Kesehatan Kerja Karyawan yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah suatu kondisi yang menunjuk pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi, atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang jika ada karyawan yang mengalami kecelakaan kerja atau penyakit yang timbul karena hubungan kerja harus dibuktikan dengan laporan dari tim pemeriksa kecelakaan dilampiri surat dokter atau sesuai prosedur yang ada untuk mendapatkan hak-hak yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kesehatan kerja yang terdiri dari kebersihan, tersedianya air minum, penerangan, ventilasi, pengaturan barang atau ruang kerja dan suara atau kegaduhan menunjukkan bahwa indikator tersebut telah memenuhi harapan karyawan dan akan meningkatkan kinerja karyawan.

c) Variabel Motivasi (Z)

Motivasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah serangkaian pemberian dorongan kepada seseorang untuk melakukan tindakan guna pencapaian tujuan yang diinginkan. Motivasi yang terdiri dari pendapatan yang memadai, terciptanya hubungan baik antara

karyawan dengan lingkungan dan atasan, adanya kesempatan untuk mengembangkan potensi diri, adanya peluang pengembangan karier menunjukkan bahwa indikator tersebut telah memenuhi harapan karyawan dan akan meningkatkan kinerja karyawan.

d) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan penelitian ini diketahui bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Motivasi kerja pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Keselamatan Kerja Karyawan Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*), maka hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh antara Keselamatan kerja karyawan terhadap Motivasi Kerja sudah terbukti dan hipotesis tersebut terbukti dan dapat diterima. Pengaruh tersebut signifikan, sehingga semakin dilaksanakan dengan baik Keselamatan kerja karyawan yang diberikan oleh PT PLN (Persero) APJ Malang kepada karyawan akan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik lagi. Selanjutnya hasil ini juga diperkuat oleh pendapat Mangkunegara (2002:162), “selain bertujuan untuk menghindari kecelakaan kerja dalam proses produksi perusahaan, program keselamatan dan kesehatan kerja juga

untuk meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan”, maka bisa dipastikan motivasi dari karyawan akan meningkat.

Variabel Keselamatan kerja karyawan (X_1) merupakan variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z) hal ini ditunjukkan dengan signifikan t sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Keselamatan kerja karyawan (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja (Z).

c. Pengaruh Kesehatan Kerja Karyawan Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*), hipotesis kedua menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara Kesehatan kerja karyawan terhadap Motivasi Kerja. Hipotesis tersebut terbukti dan dapat diterima, hubungan tersebut bersifat signifikan, sehingga dapat dikatakan bahwa Kesehatan kerja karyawan yang diberikan PT PLN (Persero) APJ Malang juga dapat memotivasi karyawan untuk lebih bekerja dengan giat dan meningkatkan kualitas dari pekerjaannya. Hal ini juga didukung oleh pendapat Siagian (2002:263) bahwa “pentingnya pemeliharaan kesehatan dan kebugaran para anggota organisasi sudah diakui secara luas di kalangan manager karena para karyawan yang sehat dan bugar, dalam artian fisik maupun dalam artimental psikologi akan mampu menampilkan kinerja yang prima, produktivitas yang tinggi dan tingkat kemangkiran yang rendah”.

Variabel Kesehatan kerja karyawan (X_2) merupakan variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z) hal ini ditunjukkan dengan signifikan t

sebesar 0,007 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Kesehatan kerja karyawan (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja (Z).

d. Pengaruh Keselamatan kerja karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

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

Variabel Keselamatan kerja karyawan (X_1) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) namun memberikan pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja dengan melalui motivasi kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien path tidak langsung sebesar 0,137 yang lebih besar daripada pengaruh langsung sebesar 0,091 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Keselamatan kerja karyawan (X_1) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

e. Pengaruh Kesehatan kerja karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*), maka hipotesis keempat menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara Kesehatan kerja karyawan terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis tersebut terbukti dan dapat diterima, hubungan tersebut bersifat signifikan, sehingga dapat dikatakan bahwa dengan pemberian Kesehatan kerja karyawan pada karyawan PT

PLN (Persero) APJ Malang memacu karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya untuk bekerja dengan baik. Hal ini juga didukung oleh pendapat Siagian (2002:263) bahwa “pentingnya pemeliharaan kesehatan dan kebugaran para anggota organisasi sudah diakui secara luas di kalangan manager karena para karyawan yang sehat dan bugar, dalam artian fisik maupun dalam artimental psikologi akan mampu menampilkan kinerja yang prima, produktivitas yang tinggi dan tingkat kemangkiran yang rendah”. Handoko (2000:84) juga berpendapat bahwa “lingkungan kerja fisik yang menjadi perhatian utama dari program keselamatan dan kesehatan kerja dapat berpengaruh terhadap hasil kerja manusia tersebut”.

Variabel Kesehatan kerja karyawan (X_2) merupakan variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) hal ini ditunjukkan dengan signifikan t sebesar 0,007 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Kesehatan kerja karyawan (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

f. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*), maka hipotesis kelima yang menyatakan terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sudah terbukti dan hipotesis tersebut terbukti dan dapat diterima. Pengaruh tersebut signifikan, sehingga semakin kuat Motivasi Kerja maka semakin tinggi Kinerja dari karyawan PT PLN (Persero) APJ Malang. Menurut Buchari (1994:57) Motivasi merupakan usaha dan keinginan yang mempengaruhi kegairahan karyawan tersebut dalam memanfaatkan kemampuan yang

mereka miliki untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dengan terpacunya Motivasi Kerja karyawan maka diharapkan Kinerja Karyawan mampu meningkat. Perihal yang menjadi sasaran penelitian ini adalah pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja yang sudah dapat dibuktikan, kemudian Motivasi Kerja tersebut dapat meningkatkan Kinerja Karyawan dan variabel tersebut juga sudah dapat dibuktikan.

Variabel Motivasi Kerja (Z) merupakan variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) hal ini ditunjukkan dengan signifikan t sebesar 0,021 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (Z) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Variabel kinerja karyawan memiliki rata – rata lebih dari 4, termasuk dalam kategori yang baik karena masih berada dalam selang 3,5 – 4,2.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dari penelitian yang dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Motivasi Kerja dan Kinerja karyawan memiliki kategori penilaian yang baik karena semua memiliki rata-rata diantara 3,5 – 4,2.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Keselamatan kerja karyawan berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai koefisien beta sebesar 0,447 dan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Z) dengan nilai probabilitas $0,001 < 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kesehatan karyawan berpengaruh positif dengan nilai koefisien beta sebesar 0,374 dan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Z) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas $0,007 < 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Keselamatan kerja karyawan berpengaruh positif dengan nilai koefisien beta sebesar 0,091 dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas $0,554 > 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang tidak signifikan.

5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kesehatan karyawan berpengaruh positif dengan nilai koefisien beta sebesar 0,421 dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas $0,007 < 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan.
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dengan nilai koefisien beta sebesar 0,307 dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas $0,021 < 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan.

B. Saran

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

1. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan terhadap kesehatan kerja karyawan, karena variabel kesehatan kerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan dan dominan terhadap kinerja karyawan, sehingga kinerja karyawan akan semakin baik.
2. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain seperti lingkungan kerja, kecocokan dengan rekan kerja, kualitas kerja yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak & Tanjung, Hendri. 2004. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia
- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Kelima. Jakarta: PT Rineke Cipta.
- As'ad, M. 1995. *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Asyhadie, Zaeni, 2004. *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo
- Bernardin, John H. and Russel, Joyce F.A. 1993. *Human Resources an Experiental Approach*. Singapura: McGraw-Hill, Inc.
- Campbell, J.P., M.D. Dunnette, R.D. Arvey, & L.V. Hellervik, 1993, *The Development and Evaluation of Behaviorally Based Rating Scale, Journal of Applied Psychology*, Vol. 57, pp.15-22.
- Dessler, Gary. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketujuh. Jakarta: Prehallindo.
- Dharma, Agus. 1991. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: CV. Rajawali
- Gomes, Cardoso Faustino. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia-Cet 5*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Handoko T. Hani, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Maribot Tua Effendi, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia-Cet. 7*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendri, Tanjung. Ishak, Arep. 2004. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Ismail, Iriani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Lembaga Pendidikan Fakultas Pertanian Universitas Brawijaya.

- Kerlinger Fred N. 1996. *Foundation of Behavioral Research*. New York: Holt, Reinhart and Winston, Inc.
- Kountur, Ronny, 2004. *Metode Penelitian Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Jakarta: PPM.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang, Marihot, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Mathis, Robert L, Jackson, John, H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Diterjemahkan oleh Jimmy Sadeli, Bayu Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, H. Handari. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nazir, M. 2005. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rieneka Cipta.
- Nelson, Bob. 2003. *The Top 10 Ways to motivate Your Employees*. ABA Bank Marketing. Vol.35, Issue I, January 2003, p. 10.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009), *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rietveld, Piet dan Lasmono. T.S. 1994. *87 Masalah Pokok Dalam Regresi Berganda*. Yogyakarta : Penerbit Andi Offset
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT Raja Brapindo Persada.
- Santoso, Singgih. 2000. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Cetakan Kedua. Jakarta : PT. Elex Media Computindo.
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Methods for Business*. Edisi 4, Jakarta: PT Salemba Empat.
- Silalahi, Ulbert. 2001. *Studi Tentang Administrasi: Konsep, Teori, dan Dimensi*. Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Singarimbun dan Effendi. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Cetakan Kedelapanbelas. Jakarta: LP3ES.

Siswanto, Bedjo 2002. *Manajemen Tenaga Kerja*. Edisi Revisi. Jakarta: Balai Pustaka.

Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV Alfabeta.

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

Wahjosumidjo. 1987. *Kepemimpinan dan Motivasi*, Jakarta: Ghalia Indonesia.

