

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah :

1. Judul : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan, Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) (APJ), Malang.  
Penulis : Fadilla Fuaida, (Mahasiswa Tahun Angkatan 2012, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya)

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh kondisi kerja, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap kepuasan kerja (karyawan) PT. PLN (Persero) (APJ), Malang. Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan pada bagian SDM, bagian Kinerja, dan bagian PDKB. Jumlah sampel yang digunakan adalah sebesar jumlah populasi 232 karyawan dengan jumlah sampel sebanyak 70 orang. Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penjelasan (*eksplanatory*) yang digunakan untuk menjelaskan adanya pengaruh variabel-variabel yang di uji dengan menggunakan pengujian statistik. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui penyebaran kuisioner, pedoman wawancara, dan mencatat dokumen. Teknik sampling menggunakan *simple random sampling*.

Analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial. Tahap analisis data menggunakan model regresi berganda program SPSS versi 18.0.

Kesimpulan yang dapat di kemukakan adalah ada pengaruh yang signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan karyawan PT. PLN (Persero) (APJ) Malang. Variabel yang paling berpengaruh adalah variabel Kesehatan Kerja.

2. Judul : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan (studi pada karyawan bagian *installation* dan *maintenance*) PT. Berca Svindler Lifts Surabaya.

Penulis : Ria Nur Aisyah, (Mahasiswa Tahun Angkatan 2013, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya)

Dalam penelitian ini diketahui bahwa variabel bebasnya terdiri dari program Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan program Kesehatan Kerja ( $X_2$ ). Sedangkan variabel terikatnya Motivasi Kerja ( $Y$ ).

Jenis penelitian yang digunakan adalah *eksplanatory* dengan metode penelitian kuantitatif, sehingga teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan menyebarkan kuisioner kepada 47 karyawan yang merupakan populasi sekaligus sampel pada bagian *installation* dan *maintenance* PT Berca Svindler Lifts Surabaya. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda menggunakan program SPSS 16.00.

Berdasarkan analisis deskriptif dengan diketahui rata-rata hasil responden variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dengan nilai mean sebesar 4,22. Kemudian responden variabel Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) dengan nilai mean 4,25 dan variabel Motivasi (Y) dengan nilai mean 4,13. Hasil analisis deskriptif menunjukkan, mayoritas responden menilai keselamatan ( $X_1$ ) dan kesehatan kerja ( $X_2$ ) yang diberikan perusahaan cukup baik dan motivasi kerja karyawan (Y) pun juga cukup baik

Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat ditarik kesimpulan, bahwa variabel dominan adalah variabel Kesehatan Kerja.

3. Judul : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian Instalasi PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Djombang Baru).

Penulis : Tunas Eka Budiman, (Mahasiswa Tahun Angkatan 2010, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya)

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *eksplanatory* serta metode penelitian yang dipakai adalah kuantitatif. Penelitian tersebut digunakan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat. Populasi dalam penelitian berjumlah 126 karyawan tetap PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Djombang Baru. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 56 karyawan dengan menggunakan

teknik *proportional stratified random sampling* (populasi dianggap tidak homogen dan berstrata secara proposional).

Penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial yang digunakan untuk mengetahui unsur-unsur variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Djombang Baru dengan cara tabulasi skor hasil penelitian untuk mengetahui rata-rata skor variabel sehingga dapat diketahui seberapa jauh penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan seberapa tinggi Kinerja yang dicapai karyawan pada tingkat signifikansi  $< 0,05$  dan data diolah menggunakan komputer program SPSS 11,5.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat. Secara keseluruhan variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang diterapkan PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Djombang Baru sudah baik.

**Tabel 1**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Nama/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Fadilla Fuaida/ 2012	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan, Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) (APJ), Malang	Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( Y)	Jenis penelitian yang digunakan adalah <i>eksplanatory</i> dengan pendekatan kuantitatif menggunakan teknik sampling simple random sampling. Analisis yang digunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial	Dalam penelitian ini berdasarkan hasil analisis regresi berganda, dapat diketahui bahwa pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
2.	Ria Nur Aisyah/ 2013	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan (studi pada karyawan bagian installation dan maintenance) PT. Berca Svhindler Lifts Surabaya	Keselamatan Kerja ( $X_1$ ), Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) dan Motivasi Kerja (Y)	Jenis penelitian yang digunakan adalah <i>eksplanatory</i> dengan metode penelitian kuantitatif menggunakan teknik menyebar kuisisioner yang merupakan populasi sekaligus sampel pada bagian dan	Variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja (Y)

				<p>maintenance PT Berca Svindler Lifts Surabaya. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda</p>	
3.	<p>Tunas Eka Budiman/ 2010</p>	<p>Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian Instalasi PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Djombang Baru)</p>	<p>Keselamatan Kerja (<math>X_1</math>), Kesehatan Kerja (<math>X_2</math>) dan Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah <i>eksplanatory</i> serta metode penelitian yang dipakai adalah kuantitatif menggunakan teknik proportional stratified random sampling. Analisis yang digunakan analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial</p>	<p>Variabel Keselamatan Kerja (<math>X_1</math>) dan Kesehatan Kerja (<math>X_2</math>) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), variabel terikat</p>

## B. Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2009:161) bahwa pengertian istilah keselamatan dan kesehatan kerja dibedakan. Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran. Sedangkan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stres emosi atau gangguan fisik. 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 resiko kecelakaan (terutama bagi perusahaan individu yang dalam operasionalnya mempengaruhi masing-masing).

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

## **1. Keselamatan Kerja**

### **a. Pengertian Keselamatan Kerja**

Menurut Mathias dan Jackson (2002:245), “Keselamatan Kerja adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang.” Tujuan keselamatan kerja yang efektif diperusahaan adalah mencegah kecelakaan atau cidera yang terkait dengan pekerjaan. Sedangkan Mondy (2008:82), “Keselamatan kerja adalah suatu perlindungan karyawan dari cidera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan”. Berbeda dengan pendapat Mangkunegara (2000:161), “memberikan pengertian tentang Keselamatan Kerja karyawan adalah keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau terhindar dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran.”

Dari teori yang dipaparkan dapat ditarik kesimpulan bahwa Keselamatan Kerja adalah menyangkut tentang kesejahteraan fisik karyawan agar terhindar dari kecelakaan atau cidera yang terkait dengan pekerjaan. Selain itu juga menghindari kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Dengan adanya Keselamatan Kerja maka risiko yang terjadi pada saat karyawan bekerja dapat diminimalisir.

### **b. Faktor Keselamatan Kerja**

Menurut Moenir dalam Mahendra Rahman (2009:13) faktor dari keselamatan kerja dilihat dari lingkungan kerja secara fisik antara lain:

- a. Penempatan benda atau barang sehingga tidak membahayakan atau mencelakakan orang-orang yang berada ditempat kerja atau sekitarnya.

- b. Perlindungan pada pegawai atau pekerja yang melayani alat-alat kerja yang dapat menyebabkan kecelakaan, dengan cara memberikan alat-alat perlindungan yang sesuai dan baik.
- c. Penyediaan perlengkapan yang mampu digunakan sebagai alat pencegahan, pertolongan, dan perlindungan.

### c. Tujuan Keselamatan Kerja

Tujuan keselamatan kerja menurut Suma'mur (2008:44) mempunyai beberapa tujuan, antara lain :

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

Sedangkan menurut Notoatmodjo (2009;159) Tujuan Keselamatan Kerja Karyawan ,”Dimana para karyawan disebuah institusi bebas dari segala kecelakaan akibat kerja, sehingga bisa menghhilangkan produktivitas kerja”.

Jadi keselamatan kerja harus dapat memberikan perlindungan kepada karyawan untuk mengurangi tingkat resiko kecelakaan saat bekerja, dengan cara memperhatikan penempatan barang, pemakaian peralatan perlindungan kerja, dan penyediaan peralatan perlindungan kerja.

## 2. Kesehatan Kerja

### a. Pengertian Kesehatan Kerja

Menurut pendapat Mondy (2008:82) “Kesehatan Kerja mengacu pada kebebasan dari penyakit fisik maupun emosional”. Sedangkan menurut Megginson dalam Mangkunegara (2000:161), “Kesehatan Kerja yaitu suatu

kondisi yang menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.” Selain itu menurut Mathis dan Jackson (2002:245) “Pengertian Kesehatan Kerja adalah merupakan kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Individu yang sehat adalah individu yang bebas dari penyakit, cedera serta masalah mental dan emosi yang bisa mengganggu aktivitas manusia normal secara umum”.

Dari teori yang dipaparkan, maka Kesehatan Kerja lebih merujuk pada penghindaran dari timbulnya penyakit yang bisa diderita oleh karyawan yang diakibatkan selama melakukan pekerjaan. Kesehatan Kerja menjamin kesehatan karyawan dari penyakit yang bisa ditimbulkan sehingga karyawan dapat tetap bekerja sesuai dengan tuntutan dari perusahaan.

#### **b. Faktor Kesehatan Kerja**

Menurut Manullang dalam Mahendra Rahman (2009:13) faktor dari kesehatan kerja antara lain adalah:

- a. Lingkungan kerja secara medis
  - Kebersihan lingkungan kerja
  - Suhu udara dan ventilasi di tempat kerja
  - Sistem pembuangan sampah dan limbah industri
- b. Sarana kesehatan tenaga kerja
  - Penyediaan air bersih
  - Sarana olah raga
  - Sarana kamar mandi dan WC
- c. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja
  - Pelayanan kesehatan tenaga kerja
  - Pemeriksaan kesehatan tenaga kerja

Jadi kesehatan kerja dilakukan agar karyawan terhindar dari sakit akibat kerja. Beberapa faktor yang perlu diperhatikan untuk menghindari masalah tersebut adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja secara medis, sarana kesehatan tenaga kerja, dan pemeliharaan kesehatan dengan cara memperhatikan kebersihan lingkungan kerja, ventilasi, pembuangan sampah, penyediaan air bersih, sarana olah raga, sarana kamar mandi, pelayanan kesehatan, dan pemeriksaan kesehatan.

### **c. Tujuan Kesehatan Kerja**

Tujuan dari Kesehatan Kerja adalah untuk menciptakan dan memelihara suatu lingkungan agar terciptanya kondisi kesehatan karyawan, semangat, dan produktivitas karyawan yang tinggi.

Menurut Husni (2003:182) tujuan kesehatan kerja adalah sebagai berikut :

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

## **C. Motivasi Kerja**

### **1. Pengertian Motivasi Kerja**

Secara umum, motivasi diartikan sebagai dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang bertindak atau berbuat sesuatu. Setiap manusia melakukan atau berbuat pada dasarnya karena didorong oleh suatu motivasi tertentu. seorang karyawan mungkin menjalankan tugas yang dibebankan

kepadanya dengan baik apabila mempunyai dorongan (motivasi) untuk bekerja dengan baik. Daya dorong seseorang dipengaruhi oleh sesuatu yang ada dalam diri seseorang dan hal-hal lain diluar dirinya. karena itulah masalah motivasi merupakan masalah yang sangat penting.

Menurut Riva'i & Sagala (2009:837), "motivasi adalah dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Sedangkan menurut pendapat Hasibuan (2005:95), "motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah pemberian motif: penimbunan motif atau hal yang menimbulkan dorongan." Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motif adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri individu yang perlu dipenuhi individu tersebut. Sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan individu agar mampu mencapai tujuan dan motifnya.

Dalam hubungan dengan lingkungan kerja, menurut pendapat Mangkunegara (2003:94), "mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi yang mempengaruhi, membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja." Selain itu menurut pendapat Martoyo (2007:183), mengartikan motivasi kerja sebagai sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Dengan demikian, motivasi kerja berkaitan erat dengan lingkungan di mana individu bekerja.

## 2. Faktor-faktor Motivasi Kerja

Motivasi karyawan untuk bekerja merupakan hal yang rumit karena melibatkan faktor-faktor individual maupun faktor-faktor organisasional. Menurut Gomes (2003:180) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain :

1. Faktor individual, yang terdiri atas kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*) dan kemampuan (*abilities*).
2. Faktor organisasional, terdiri atas pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*supervision*), pujian (*praise*) dan pekerjaan itu sendiri (*job it self*).

Menurut Hasibuan (2005:105) Maslow's *need hierarchy theory* atau teori hierarki kebutuhan Maslow, kebutuhan manusia dapat digolongkan dalam lima tingkatan (*five hierarchy of needs*). Adapun kelima tingkatan tersebut adalah:

- a) Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*)  
Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan manusia yang amat primer, karena kebutuhan ini telah ada dan terasa sejak manusia dilahirkan di bumi. Kebutuhan ini antara lain seperti : sandang, pangan dan tepat perlindungan, seks dan kesejahteraan individu.
- b) Kebutuhan rasa aman (*security needs*)  
Kebutuhan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja (pensiun) dan sebagainya.
- c) Kebutuhan sosial (*social needs*)  
Manusia pada hakekatnya adalah makhluk sosial, sehingga mereka mempunyai kebutuhan-kebutuhan sosial sebagai berikut:
  - Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dimana ia hidup dan bekerja
  - Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting
  - Kebutuhan untuk bisa berprestasi
  - Kebutuhan untuk ikut serta
- d) Kebutuhan akan harga diri (*esteem needs*)  
Kebutuhan akan penghargaan diri baik dari bawahan, teman, atasan, keluarga dan lingkungan yang lain. Contoh : pujian, tanda penghargaan, sanjungan dan lain-lain.
- e) Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*)  
Kebutuhan aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya untuk menunjukkan kemampuan yang

dimiliki, ketrampilan dan potensi yang ada dalam dirinya, sehingga muncul pemikiran :

“inilah kreatifitas kerja saya, dengan seluruh kemampuan yang saya miliki telah dapat diselesaikan dengan baik”.

Teori yang lain merupakan perluasan lebih lanjut dari teori Maslow adalah teori ERG dalam Riva'i & Sagala (2009:844). Ada tiga kategori kebutuhan individu dalam teori ERG, yaitu:

- a) Kebutuhan akan eksistensi (*existence needs*)  
Kebutuhan akan eksistensi berupa semua kebutuhan yang termasuk dalam kebutuhan fisiologis dan material dan kebutuhan rasa aman, seperti upah, kondisi kerja, jaminan sosial dan lain sebagainya.
- b) Kebutuhan akan keterikatan (*relatedness needs*)  
Kebutuhan akan keterikatan merupakan hasrat untuk memelihara hubungan antarpribadi yang penting. Hasrat sosial dan status menuntut interaksi dengan orang-orang lain agar dipuaskan.
- c) Kebutuhan akan pertumbuhan (*growth needs*)  
Kebutuhan akan pertumbuhan merupakan suatu hasrat intrinsik untuk perkembangan pribadi. Ini mencakup komponen intrinsik dari kategori penghargaan serta aktualisasi diri.

### 3. Manfaat Motivasi Kerja

Menurut Arep (2003:219) manfaat motivasi kerja yang utama adalah terciptanya gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkatkan. Sementara itu, manfaat yang di peroleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah :

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

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

#### 4. Tujuan Pemberian Motivasi Kerja

Ada berbagai tujuan yang hendak dicapai setiap orang dalam memberikan motivasi. Tujuan dari pemberian motivasi menurut Hasibuan (2005:97) adalah sebagai berikut :

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

Dari pernyataan di atas disimpulkan bahwa motivasi merupakan faktor yang memberikan energi kepada karyawan. Motivasi bertujuan untuk memberikan pengaruh positif terhadap perilaku karyawan sehingga akhirnya dapat mendorong seseorang untuk berusaha dengan tekun, rela berkorban, mengarahkan segala kemampuan yang dimilikinya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

#### **D. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan**

Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah merupakan kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Individu yang sehat adalah individu yang bebas dari penyakit, cedera serta masalah mental dan emosi yang bisa mengganggu aktivitas manusia secara normal secara umum dan perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang. Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik itu bagi pekerjaanya, perusahaan maupun bagi masyarakat dan lingkungan sekitar pabrik atau tempat kerja tersebut. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang efektif di perusahaan adalah mencegah kecelakaan, cedera, dan penyakit yang terkait dengan pekerjaan. Sedangkan menurut pendapat Hasibuan (2005:95), "Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Selain itu Motivasi Kerja sendiri adalah suatu dorongan yang berasal dari luar maupun dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan sesuai dengan kemampuan untuk mencapai kinerja yang maksimal dan dalam rangka untuk pemenuhan kebutuhan diri mereka masing-masing serta demi mencapai tujuan perusahaan..

Menurut Mangkunegara (2002:162), "selain bertujuan untuk menghindari kecelakaan dalam proses produksi perusahaan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja juga bertujuan untuk meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan. Dengan meningkatnya kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi

kerja karyawan maka dapat dipastikan motivasi dari karyawan akan meningkatkan.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja karyawan merupakan tanggung jawab perusahaan, dimana hal tersebut dapat membawa dampak atau pengaruh secara langsung kepada para karyawan dalam bekerja. Pemberian fasilitas-fasilitas pendukung dan peraturan-peraturan sangat diperlukan dalam mewujudkan usaha-usaha meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Dari yang telah diungkapkan sebelum dapat disimpulkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja berkontribusi terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan adanya Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang diberikan oleh perusahaan maka diharapkan motivasi dari karyawan dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan. Sehingga dapat dikatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja mempunyai hubungan dengan Motivasi Kerja Karyawan pada PG. Kebon Agung Malang.

## **E. Model Konsep dan Hipotesis**

### **1. Model Konsep**

Model konsep yang melandasi pembahasan tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan adalah penggunaan sumber daya yang ada dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang secara umum yaitu mencapai keuntungan semaksimal mungkin. Hal ini dengan visual dapat dilihat pada gambar 1 :

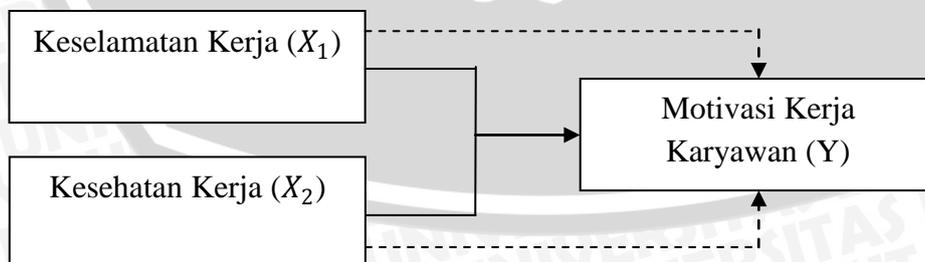


**Gambar 1**  
**Model Konsep**

Gambar di atas menggambarkan adanya Pengaruh antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja.

**2. Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2009:64) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan”. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. model hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Keterangan :

—————→ : pengaruh secara simultan

- - - - -→ : pengaruh secara parsial

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

Berdasarkan Model Hipotesis yang merupakan pengembangan dari model konsep, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut :

- 1) “Ada pengaruh secara simultan positif dan signifikan dari Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y).”
- 2) “Ada pengaruh secara parsial positif dan signifikan Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y).”

