

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Singkat PG. Kebon Agung

PG. Kebon Agung berdiri tahun 1905, sejak didirikan dengan kapasitas giling terpasang 1.500 tth. Tahun 1937 kapasitas giling dinaikkan menjadi 1.800 tth. Pada tahun 1976 sampai dengan 1978 diadakan Rehabilitasi, Perluasan dan Modernisasi (RPM) kapasitas giling menjadi 3.000 tth, tahun 1998 sampai dengan 2001 dilakukan Program Penyehatan sehingga kapasitas giling menjadi 4.700 tth. Dari tahun 2001 hingga 2004 dilakukan perbaikan dan penggantian mesin untuk meningkatkan kemantapan kinerja dan efisiensi pabrik dengan sasaran kapasitas giling 5.000 tth. Sejak tahun 2005 PG. Kebon Agung melakukan Program Pengembangan PT. Kebon Agung dengan sasaran kapasitas giling 5.750 tth.

2. Visi dan Misi PT. Kebon Agung

a. Visi

Mewujudkan Perusahaan yang bergerak dalam Industri Gula yang berdaya saing tinggi, mampu memberi keuntungan secara optimal dan terpercaya dengan selalu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta mampu memenuhi kepentingan Petani sebagai

mitra kerja, Karyawan, Pemegang Saham dan Pemangku Kepentingan (*stakeholder*) lainnya.

b. Misi

- 1) Menyelenggarakan perusahaan secara profesional dan dinamis, inovatif dan produktif atas dasar Prinsip-prinsip Tata Kelola Perusahaan yang Baik (*Good Corporate Governance*)
- 2) Meningkatkan Kemitraan dengan Petani atas dasar hubungan yang saling menguntungkan.
- 3) Meningkatkan kinerja potensi sumber daya manusia yang tersedia di lingkungan perusahaan secara optimal.
- 4) Mengembangkan perusahaan yang berwawasan lingkungan dan secara berkesinambungan menerapkan teknologi maju sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

3. Struktur Organisasi PG Kebon Agung Malang



4. Karyawan PG. Kebon Agung

Karyawan di PG. Kebon Agung berjumlah 911 orang. Karyawan di Kebon Agung ini terdiri dari 2 macam, yaitu :

a. Supervisor

Supervisor merupakan karyawan tetap yang memberikan tugas, mengawasi dan mengontrol serta mengevaluasi kinerja karyawan pelaksana. Karyawan pimpinan di PG. Kebon Agung terdiri dari manajer, kasi, kasubi, dan direksi. Karyawan pimpinan di PG. Kebon Agung berjumlah 33 orang.

b. Karyawan Pelaksana

Karyawan pelaksana adalah karyawan yang melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh supervisor. Karyawan pelaksana di PG.

Kebon Agung dibagi menjadi 3, yaitu :



1) Karyawan Harian

Karyawan harian merupakan karyawan yang bekerja berdasarkan kontrak yang telah disepakati (minimal 3 bulan) dan kontraknya dapat diperpanjang sesuai dengan kebutuhan pabrik.

Karyawan harian dipanggil jika dibutuhkan oleh pihak pabrik.

Karyawan harian lepas berjumlah 15 orang.

2) Karyawan musiman

Karyawan musiman merupakan karyawan yang bekerja saat musim giling tebu yakni pada bulan Mei – selesai penggilingan.

Karyawan musiman berjumlah 401 orang.

3) Karyawan tetap

Karyawan tetap merupakan karyawan yang telah diangkat oleh pihak pabrik bukan karyawan kontrak. Karyawan tetap berjumlah 428 orang.

Karyawan di PG. Kebon Agung jika ingin diangkat menjadi karyawan tetap, harus menjadi karyawan harian terlebih dahulu, setelah itu menjadi karyawan musiman dan pada akhirnya akan diangkat menjadi karyawan tetap jika ada posisi yang dibutuhkan dalam pabrik. Berikut ini adalah tabel jumlah karyawan pada PG. Kebon Agung.

Tabel 6
Jumlah Karyawan PG. Kebon Agung

No	Jabatan	Jumlah
1	Pimpinan	1
2	Staf TUK	8
3	Staf Tanaman	11
4	Staf Pabrikasi	7
5	Staf Teknik	7
6	Bagian TUK	110
7	Bagian Tanaman	168
8	Bagian Pabrikasi	280
9	Bagian Teknik	319
	Jumlah	911

Sumber : PG. Kebon Agung, 2013.

5. Umum dan Ketenagakerjaan

a. Ketenagakerjaan

Hubungan ketenagakerjaan berjalan dengan baik, hal ini bisa dilihat dari peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan dengan tercapainya realisasi produksi tahun 2013. Diharapkan hubungan ketenagakerjaan semakin terjalin dengan baik agar kinerja perusahaan meningkat.

b. Penggajian dan Pengupahan

Terhitung mulai tanggal 1 Januari 2013 sesuai dengan surat Direksi No. 031/DIR/SDM/RHS/2013 tertanggal 17 April 2013 perihal penyesuaian upah tahun 2013, maka ditetapkan sebagai berikut :

1. Untuk karyawan pelaksana disesuaikan dengan menaikkan indeks konjungtur dari semula 245,40% menjadi 262,58%.
2. Tunjangan regional karyawan pelaksana semula 123,20% menjadi 135,50%.
3. Kenaikan upah pekerja harian menyesuaikan sebesar 8%

c. Jaminan Sosial

Pelaksanaan jaminan sosial bagi karyawan selama tahun 2013 telah sesuai dengan PKB, demikian juga jasa produksi dan pesangon giling sebesar 13 kali upah. Total biaya untuk jaminan sosial mencapai Rp 9.070 juta atau 54,97% dari PK-RAT 2013.

d. Pendidikan dan Pelatihan

Selama tahun 2013 ini PG Kebon Agung telah mengikuti pelatihan baik yang sifatnya inhouse training maupun yang diselenggarakan oleh pihak luar seperti Indocode, Disnakertrans, P3GI dan LPP Yogyakarta.

e. Perawatan Kesehatan

Total biaya perawatan kesehatan bagi karyawan pelaksana baik melalui balai pengobatan dan BKIA perusahaan maupun rumah sakit yang ditunjuk oleh perusahaan mencapai Rp 1.256,03 juta atau lebih tinggi 45,37% dari PKRAT 2013 lebih tinggi 96,74% dari realisasi tahun lalu. Selain dikarenakan tingginya biaya rawat inap dan rawat jalan di RSSA, hal ini juga dikarenakan pelayanan pemberian obat lebih banyak yang diresepkan ke apotek luar.

f. Kecelakaan Kerja

Selama tahun 2013 terjadi 4 kecelakaan kerja. 1 kecelakaan terjadi di dalam pabrik sedangkan yang lain terjadi di luar pabrik (kecelakaan lalu lintas).

Tabel 7

Kecelakaan Kerja PG. Kebon Agung Malang

No.	Nama /Bagian	Keterangan Kecelakaan
1.	Bambang Sumariyanto /St. Listrik	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mengalami luka bakar akibat dari terbakarnya travo saat perbaikan. ▪ Sampai saat ini yang bersangkutan masih menjalani perawatan (rawat jalan)
2.	Sunardi /St. Ketel	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mengalami kecelakaan lalu lintas saat berangkat kerja, tidak mengalami cedera serius.
3.	Puji Siswanto /BU Angkutan Tebu	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mengalami kecelakaan lalu lintas saat berangkat kerja, tidak mengalami cedera serius.
4.	Bambang Rudi H /BU Pabrikasi	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mengalami kecelakaan lalu lintas saat berangkat kerja, mengalami retak ibu jari kanan.

Selain itu juga terjadi beberapa kasus kecelakaan kerja yang menimpa tenaga kerja borong pihak ke 3 hingga mengakibatkan kematian. Untuk tahun 2014 nanti setiap pengajuan kontrak pengerjaan proyek salah satu syarat yang harus dipenuhi adalah telah mengikutsertakan seluruh pekerja proyek dalam perlindungan kecelakaan kerja dan kematian pada BPJS Ketenagakerjaan.

g. Formasi Karyawan

Tabel 8
Formasi Karyawan

No.	Status Karyawan	Jumlah		Perubahan		Keterangan
		Des '12	Des'13	Bertambah	Berkurang	
1	Staff	35	37	2	-	tambahan bag. Tanaman
2	Tetap	352	335	-	17	pensiun
3	Kampanye	338	321	-	17	
4	Tidak Tetap	28	10	-	18	
Jumlah		753	703	2	52	

Keterangan :

Karyawan Pimpinan

- Mutasi dari PG Trangkil = 2 orang
- Karyawan baru = 2 orang

Karyawan Tetap

- Pensiun normal 17 orang.
- Mutasi dari kampanye 6 orang

Karyawan Kampanye

- Pensiun normal AG 2013, 16 orang.
- Mengundurkan diri 1 orang.
- Mutasi dari HL 1 orang.

h. Klaim Terhadap Jamsostek

Klaim kecelakaan kerja (JKK) ke PT Jamsostek Persero pada tahun 2013 mencapai Rp 27,99 juta.

i. Pembayaran Ujam dan SHT

Pembayaran Ujam, SHT dan cincin penghargaan kepada karyawan Tetap untuk tahun ini mencapai Rp 5.598 juta.

j. Tunjangan Waktu Meninggal

Bantuan biaya pemakaman kepada karyawan aktif maupun pensiunan sejumlah Rp 152 juta.

6. Bidang Usaha

PG. Kebon Agung Malang merupakan perusahaan manufaktur, dimana bahan baku dari proses produksi tersebut adalah tebu. Tebu diproses sehingga menghasilkan produ sebagai berikut :

a. Hasil gula

- 1) Gula SHS (*Superior Head Sugar*)
- 2) Gula SHS – 1 (kualitas 2)

b. Hasil sampingan

1) Ampas

Yaitu batang tebu yang sudah diperas cairannya, ampas berguna untuk bahan bakar ketel, kertas tulis, karton, dan *hard board*.

2) Blotong

Yaitu nira kotor yang dihasilkan dari pengendapan nira. Blotong ini dapat digunakan sebagai bahan gula dengan jalan mengembalikan ke stasiun penggilingan untuk diproses dan dapat digunakan sebagai pupuk.

3) Tetes

Yaitu sisa nira kental yang berupa cairan nira kental, tetes ini dapat digunakan sebagai makanan ternak, bahan vaksin, obat-obatan dan bahan alkohol.

7. Aktivitas Perusahaan

a. Sifat produksi

Sifat produksi PG. Kebon Agung Malang pada umumnya musiman, sesuai dengan tanaman tebu PG. Kebon Agung Malang setiap tahunnya memulai masa giling pada akhir bulan Mei atau awal bulan Juni dan berakhir pada bulan November atau Desember.

Lamanya masa giling PG. Kebon Agung Malang berkisar antara 160 – 190 hari. Masa diluar giling (Desember sampai dengan Mei) disebut Luar Masa Giling (LMG), pabrik bekerja kontinyu 24 jam/hari sejak awal giling. Jika ada kerusakan mesin, sehingga pabrik harus berhenti, maka lamanya pemberhentian tersebut dinyatakan dalam jam atau hari, dimana total jam berhenti selama masa giling dinyatakan dalam prosentase terhadap jumlah jam giling.

b. Bahan baku

Bahan baku yang dipergunakan dalam proses produksi perusahaan ini terdiri dari bahan utama dan bahan pembantu. Bahan utamanya adalah tebu yang sudah diteliti oleh bagian tanaman.

Bahan pembantu utama untuk proses pengolahan gula kristal putih digunakan :

- 1) Kapur yang digunakan untuk membuat larutan susu kapur atau Ca(OH)_2 dibutuhkan 6,83 ton/hari.
- 2) Belerang (sulfur) digunakan untuk proses pembuatan gas SO_2 untuk proses sulfitasi dengan kebutuhan 2,66 ton/hari.
- 3) Air merupakan bahan penolong yang sangat besar peranannya seperti untuk air imbisi, air injeksi, pencucian, keperluan dan sanitasi dipergunakan air sumber yang berasal dari sumber milik pabrik di desa Sumber Suko Kecamatan Tajinan Malang. Disamping bahan pembantu diatas, digunakan pula bahan – bahan kimia yang jumlahnya relatif kecil, yaitu :
 - a) Pupuk TSP sebanyak 150 kg/hari sebagai bahan pembantu di stasiun pemurnian.
 - b) *Flocculat* (bahan penggumpal) untuk pemurnian sebanyak 9 kg/hari.
 - c) *Caustik Soda* untuk bahan pembersih kerak penguap sebanyak rata – rata 50 kg/hari.
 - d) Asam fosfat untuk pemurnian \pm 140 kg/hari.
 - e) Pb Asam Asetat sebanyak 0,8 kg/hari dan Pb Oksida sebanyak 0,3 kg/hari yang dipergunakan sebagai larutan penjernih gula (analisis laboratorium).

c. Sistem perolehan bahan baku

Bahan baku PG. Kebon Agung Malang 98% berasal dari TRI (Tebu Rakyat Intensifikasi). Tanaman TRI dibagi lagi menjadi TRI – K (Kediri), yaitu TRI yang ditanam petani dengan menggunakan biaya paket kredit dari BRI dan TRI – Namun (Non Kredit), yaitu TRI yang ditanam petani dengan biaya sendiri. Penentu wilayah TRI setiap tahun ditetapkan melalui SK Menteri Pertanian secara nasional.

Pendapatan petani TRI diperoleh dari penyerahan tebu kepada pabrik melalui sistem bagi hasil yang ditetapkan dalam SK Menteri Pertanian dengan standart 62% gula bagian petani, sedangkan 28% gula bagian pabrik, ditambah penjualan tetes bagian petani sebanyak 98% dan gula bagian pabrik dijual kepada Bulog dengan harga yang ditetapkan, sedangkan yang 2% gula bagian petani dinikmati petani sebagai natura. Uang penjualan gula petani melalui BRI khusus petani TRI – K dipotong untuk pengembalian kredit.

d. Proses produksi

Proses produksi yang dilakukan PG. Kebon Agung Malang secara bertahap dan urutannya sebagai berikut :

1) Bagian penerimaan dan penimbangan tebu

Sebelum masuk kerja stasiun giling, tebu akan masuk salah satu atau beberapa emplasemen. Emplasemen adalah tempat dimana truk – truk dan lori – lori menunggu giliran masuk untuk ditimbang dan menurunkan muatannya. Ada 3 emplasemen, yaitu :

- a) Emplasemen truk
- b) Emplasemen lori dalam berada didalam pabrik
- c) Emplasemen lori luar, berfungsi untuk memindahkan tebu dari truk kerja lori selanjutnya di bawah kerja emplasemen dalam.

2) Stasiun giling

Setelah ditimbang, truk yang berisi tebu menuju kerja truk dumper dan lori yang berisi tebu akan menuju lori tipper untuk dituang ke meja tebu yang dilengkapi dengan *cone laveller* yang berfungsi mengatur tebu yang akan ke *cane* agar rata dan tidak terlalu banyak, selanjutnya akan mengalami pemecahan menjadi potongan kecil, kemudian diangkat ke unit I dengan alat *main cutter*.

Pada unit giling I akan menghasilkan nira perahan pertama dan ampas. Ampas giling I selanjutnya diperah pada unit giling II dan hasilnya disabit nira mentah, kemudian dilewatkan pada saringan untuk dipisahkan antara ampas halus dengan nira.

Untuk menghasilkan perahan semaksimal mungkin maka unit giling II diberi campuran nira imbisi yang dihasilkan dari perahan nira unit giling III, IV, dan V.

3) Stasiun pemurnian

Nira mentah dari stasiun giling sebelumnya mengalami pemurnian, ditimbang lebih dulu untuk mengetahui jumlah nira yang masuk pada stasiun pemurnian pada setiap jamnya, kemudian nira dimasukkan ke dalam peti penampung yang dipompa ke

pemanas pendahuluan dengan suhu antara 70 c sampai dengan 75 c.

Nira yang keluar dari pemanas pendahuluan I dialirkan ke bejana susu kapur (prelimink tank), sehingga PH-nya mencapai 9, kemudian nira dialirkan ke bejana sulfitasi yang didalamnya dialiri gas SO₂ samapi PH nira mencapai 6,8 – 7,2 yang langsung mengalir ke bejana netralisir, kemudian dilairka ke bejana pengendapan. Dalam bejana pengendapan, nira mentah sulfitasi dirubah menjadi nira mentah jernih dan kotor. Nira mentah jernih disaring dengan saringan yang kerapatannya 180 mesh, kemudian dialirkan ke pemanas pendahuluan III dengan suhu pemanas ± 110 c.

Dari hasil penyaringan akan diperoleh blontong dan nira tapis, yang kemudian diproses pada proses talo filtrat, dengan diberi flokulen, adam fosfat, susu kapur kemudian di aduk selanjutnya dibawa ke *clariffier tank* yang diubah menjadi scam dan nira kotor yang masuk ke rotari *vacum filter*, selanjutnya dipompa ke stasiun penguapan.

4) Stasiun penguapan

Setelah melalui pembersihan di stasiun pemurnian, maka nira encer diuapkan airnya sehingga akan didapat nira kental dengan nilai kepekaan tertentu. Nira encer terlebih dahulu diuapkan dalam *pre evaporator* dengan suhu 100 c, kemudian dialirkan ke

evaporator I dengan menggunakan ketel dengan kondisi operasi suhu ± 90 c dan tekanan vacum 10 mmHg dialirkan ke *evaporator* III dengan kondisi operasi suhu 80 c dengan tekanan vacum 30 mmHg, selanjutnya diuapkan ke *evaporator* IV dengan kondisi operasi suhu ± 60 c dengan tekanan vacum 60 mmHg, nira yang diperoleh adalah nira dengan kekentalan 60 (BE-30).

Nira hasil pengentalan warnanya berubah gelap, untuk menghilangkan warna yang gelap dilakukan sulfitasi nira kental sampai PH-nya mencapai 5,4.

5) Stasiun masakan atau kristalisasi

Proses ini merupakan proses penguapan lanjutan dimana nira pekat dari *evaporator* diuapkan sampai lewat titik jenuh dengan memperhatikan bentuk kristal, ukuran serta kesamaan bentuk. Untuk memproduksi gula SHS-1, nira pekat di sulfitasi lagi dengan proses menggunakan suatu alat yang dinamakan PT. Topan Utara Masak, dengan jalan sebagai berikut :

- a) Membuat suasana hampa.
- b) Menarik nira kental ke pan masakan.
- c) Mempercepat waktu masakan agar didapat kristal yang homogen.
- d) Setelah pembuatan bibit selanjutnya adalah memperbesar kristal yang didapat dari bibit tersebut.

- e) Langkah terakhir dalam kristalisasi adalah masakan tua, yaitu dengan membuat ukuran kristal dan kemurnian sesuai dengan ketentuan yang telah ada.
- f) Setelah masakan tua, kristal selanjutnya diturunkan ke palung pendingin.
- g) Pencucian ini dilakukan dengan menggunakan steam dan air panas setelah semua proses berakhir.

6) Stasiun putaran

Setelah dilakukan pendinginan di palung pendinginan, kemudian dilakukan pemutaran di stasiun putaran yang bertujuan untuk memisahkan kristal gula yang terkandung dalam bubur *massecuite* sehingga dapat dipisahkan antara kristal bersih dengan *sroop*.

7) Stasiun penyelesaian

Gula SHS sebagai hasil dari putaran merupakan gula produk yang masih agak basah dan panas, diturunkan ke talang loyang dan diteruskan ke pengeringan. Gula kering dibawa ke penyaringan, dipisahkan antara gula halus, gula normal dan gula kasar atau krikil. Gula normal ditampung untuk dibungkus, sedangkan gula kasar dan gula halus yang mampu dipisahkan dicampur jadi bibit.

B. Gambaran Umum Responden

1. Deskripsi Responden

Deskripsi Responden dalam penelitian ini sebanyak 76 karyawan, gambaran mengenai responden penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 9
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia dan Jenis Kelamin

Usia	Jenis Kelamin		Jumlah
	Laki-laki	Perempuan	
20 – 30	7	5	12
31 – 40	29	13	42
41 – 50	17	5	22
Total	53	23	76

Sumber : Data primer diolah, 2013.

Dari Tabel 9 diperoleh gambaran bahwa sebagian besar responden berumur antara 30 – 40 tahun sebanyak 42 responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 29 responden dan perempuan sebanyak 13 responden, sedangkan responden terendah berumur 20 – 30 tahun sebanyak 12 responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 7 responden dan perempuan sebanyak 5 responden.

Tabel 10
Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja dan Pendidikan

Lama Bekerja	Pendidikan			Jumlah
	SMA	Diploma	S1	
0 – 5	5	2	3	10
> 5 – 10	12	7	10	29
> 10	13	5	19	37
Total	30	14	32	76

Sumber : Data primer diolah, 2013.

Dari Tabel 10 diperoleh gambaran bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 37 responden dengan pendidikan SMA sebanyak 13 responden, Diploma sebanyak 5 responden dan S1 sebanyak 19 responden, sedangkan responden terendah memiliki masa kerja antara 0 – 5 tahun sebanyak 10 responden dengan pendidikan SMA sebanyak 5 responden, Diploma sebanyak 2 responden dan S1 sebanyak 3 responden.

2. Deskripsi Variabel

Berdasarkan kuesioner yang telah diberikan kepada 76 responden, maka untuk mengetahui mayoritas jawaban responden pada masing-masing item dapat dibuat rumus sebagai berikut:

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

Dimana: c = perkiraan besarnya
 k = banyaknya kelas
 X_n = nilai skor tertinggi
 X_1 = nilai skor terendah

$$C = \frac{5-1}{5} = \frac{4}{5} = 0,8$$

Tabel 11
Interpretasi Rata-rata Jawaban Responden

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

Sumber : (Sugiyono, 2008: 9)

Berikut distribusi frekuensi untuk masing – masing item penelitian.

a. Variabel Keselamatan Kerja (X_1)

Indikator yang digunakan dalam variabel Keselamatan Kerja disajikan pada Tabel 12 berikut :

Tabel 12
Distribusi Frekuensi Variabel Keselamatan kerja (X_1)

Item	Skor Jawaban										Rata-rata
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
$X_{1.1}$	0	0,0	0	0,0	15	19,7	39	51,3	22	28,9	4,09
$X_{1.2}$	0	0,0	0	0,0	20	26,3	34	44,7	22	28,9	4,03
$X_{1.3}$	0	0,0	0	0,0	18	23,7	50	65,8	8	10,5	3,87
$X_{1.4}$	0	0,0	0	0,0	17	22,4	39	51,3	20	26,3	4,04
Rata-rata Keselamatan kerja											4,01

Sumber : Data primer yang diolah, 2013.

Keterangan :

$X_{1.1}$: penempatan barang-barang yang tersedia tertata dengan baik.

$X_{1.2}$: peralatan perlindungan kerja yang disediakan memiliki kondisi yang baik

- X_{1,3} : penyediaan perlengkapan pencegahan, pertolongan dan perlindungan kerja yang disediakan memiliki kondisi yang baik
X_{1,4} : di perusahaan sudah terdapat program sosialisasi pencegahan kecelakaan

Item pertama tentang penempatan barang-barang yang tersedia tertata dengan baik diperoleh jawaban 15 responden (19,7%) menyatakan ragu-ragu, 39 responden (51,3%) menyatakan setuju, 22 responden (28,9%) menyatakan sangat setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dan rata-rata item tersebut sebesar 4,09 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa karyawan merasa penempatan barang-barang yang tersedia tertata dengan baik.

Item kedua tentang peralatan perlindungan kerja yang disediakan memiliki kondisi yang baik diperoleh jawaban 20 responden (26,3%) menyatakan ragu-ragu, 34 responden (44,7%) menyatakan setuju, 22 responden (28,9%) menyatakan sangat setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dan rata-rata item tersebut sebesar 4,03 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa karyawan merasa peralatan perlindungan kerja yang disediakan memiliki kondisi yang baik.

Item ketiga tentang penyediaan perlengkapan pencegahan, pertolongan dan perlindungan kerja yang disediakan memiliki kondisi yang baik diperoleh jawaban 18 responden (23,7%) menyatakan ragu-ragu, 50 responden (65,8%) menyatakan setuju, 8 responden (10,5%) menyatakan sangat setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dan rata-rata item tersebut sebesar 3,87 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa karyawan merasa penyediaan perlengkapan pencegahan, pertolongan dan perlindungan kerja yang disediakan memiliki kondisi yang baik.

Item keempat tentang di perusahaan sudah terdapat program sosialisasi pencegahan kecelakaan diperoleh jawaban 17 responden (22,4%) menyatakan ragu-ragu, 39 responden (51,3%) menyatakan setuju, 20 responden (26,3%) menyatakan sangat setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dan rata-rata item tersebut sebesar 4,04 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa karyawan merasa di perusahaan sudah terdapat program sosialisasi pencegahan kecelakaan.

Skor rata-rata Keselamatan Kerja sebesar 4,01, dengan demikian masuk dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah memberikan program keselamatan kerja yang baik bagi karyawannya dengan menyediakan peralatan perlindungan kerja dengan kondisi baik.

b. Variabel Kesehatan Kerja (X_2)

Indikator yang digunakan dalam variabel Kesehatan Kerja disajikan pada

Tabel 13 berikut :

Tabel 13
Distribusi Frekuensi Variabel Kesehatan kerja (X_2)

Item	Skor Jawaban										Rata-rata
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X _{2.1}	0	0,0	0	0,0	14	18,4	49	64,5	13	17,1	3,99
X _{2.2}	0	0,0	0	0,0	16	21,1	42	55,3	18	23,7	4,03
X _{2.3}	0	0,0	0	0,0	17	22,4	40	52,6	19	25,0	4,03
X _{2.4}	0	0,0	0	0,0	29	38,2	23	30,3	24	31,6	3,93
X _{2.5}	0	0,0	0	0,0	28	36,8	39	51,3	9	11,8	3,75
X _{2.6}	0	0,0	0	0,0	19	25,0	43	56,6	14	18,4	3,93
X _{2.7}	0	0,0	0	0,0	20	26,3	32	42,1	24	31,6	4,05
Rata-rata Kesehatan kerja											3,91

Sumber : Data primer yang diolah, 2013.

Keterangan :

X_{2.1} : kesehatan terjaga dari kebersihan lingkungan kerja

- X_{2,2} : kesehatan terjaga dengan adanya pergantian udara di tempat kerja
- X_{2,3} : pembuangan sampah dan limbah industri di tempat bekerja sudah baik
- X_{2,4} : kesehatan terjaga dengan tersedianya air bersih
- X_{2,5} : menyediakan fasilitas dan tempat untuk berolah raga dengan baik
- X_{2,6} : menyediakan fasilitas sarana kamar mandi dan WC
- X_{2,7} : mendapatkan pelayanan kesehatan tenaga kerja dengan baik

Item pertama tentang kesehatan terjaga dari kebersihan lingkungan kerja diperoleh jawaban 14 responden (18,4%) menyatakan ragu-ragu, 49 responden (64,5%) menyatakan setuju, 13 responden (17,1%) menyatakan sangat setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata item tersebut sebesar 3,99 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa karyawan merasa kesehatan terjaga dari kebersihan lingkungan kerja.

Item kedua tentang kesehatan terjaga dengan adanya pergantian udara di tempat kerja diperoleh jawaban 16 responden (21,1%) menyatakan ragu-ragu, 42 responden (55,3%) menyatakan setuju, 18 responden (23,7%) menyatakan sangat setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata item tersebut sebesar 4,03 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa karyawan merasa kesehatan terjaga karyawan dengan adanya pergantian udara di tempat kerja.

Item ketiga tentang pembuangan sampah dan limbah industri di tempat bekerja sudah baik diperoleh jawaban 17 responden (22,4%) menyatakan ragu-ragu, 40 responden (52,6%) menyatakan setuju, 19 responden (25,0%) menyatakan sangat setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dan rata-rata item tersebut sebesar 4,03 masuk dalam

kategori setuju yang berarti bahwa karyawan merasa pembuangan sampah dan limbah industri di tempat karyawan bekerja sudah baik.

Item keempat tentang kesehatan terjaga dengan tersedianya air bersih diperoleh jawaban 29 responden (22,4%) menyatakan ragu-ragu, 23 responden (30,3%) menyatakan setuju, 24 responden (31,6%) menyatakan sangat setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dan rata-rata item tersebut sebesar 3,93 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa karyawan merasa kesehatan terjaga dengan tersedianya air bersih.

Item kelima tentang tersedianya fasilitas dan tempat untuk berolah raga dengan baik diperoleh jawaban 28 responden (36,8%) menyatakan ragu-ragu, 39 responden (51,3%) menyatakan setuju, 9 responden (11,8%) menyatakan sangat setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dan rata-rata item tersebut sebesar 3,75 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa karyawan merasa di perusahaan tersedia fasilitas dan tempat untuk berolah raga dengan baik.

Item keenam tentang tersedianya fasilitas sarana kamar mandi dan WC diperoleh jawaban 19 responden (25%) menyatakan ragu-ragu, 43 responden (56,6%) menyatakan setuju, 14 responden (18,4%) menyatakan sangat setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dan rata-rata item tersebut sebesar 3,93 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa karyawan merasa di perusahaan tersedia fasilitas sarana kamar mandi dan WC.

Item ketujuh tentang mendapatkan pelayanan kesehatan tenaga kerja dengan baik diperoleh jawaban 20 responden (26,3%) menyatakan ragu-ragu, 32 responden (42,1%) menyatakan setuju, 24 responden (31,6%) menyatakan sangat setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dan rata-rata item tersebut sebesar 4,05 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa karyawan merasa mendapatkan pelayanan kesehatan tenaga kerja dengan baik.

Skor rata-rata Kesehatan Kerja sebesar 3,91, sehingga masuk dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan memberikan program kesehatan kerja yang baik bagi karyawannya dalam bekerja.

c. Variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y)

Indikator yang digunakan dalam variabel Motivasi Kerja Karyawan disajikan pada Tabel 14 berikut :

Tabel 14
Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y)

Item	Skor Jawaban										Rata-rata
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y _{1.1}	0	0,0	0	0,0	14	18,4	39	51,3	23	30,3	4,12
Y _{1.2}	0	0,0	0	0,0	8	10,5	53	69,7	15	19,7	4,09
Y _{1.3}	0	0,0	0	0,0	4	5,3	47	61,8	25	32,9	4,28
Y _{1.4}	0	0,0	0	0,0	4	5,3	30	39,5	42	55,3	4,50
Y _{1.5}	0	0,0	0	0,0	6	7,9	47	61,8	23	30,3	4,22
Y _{1.6}	0	0,0	0	0,0	8	10,5	25	32,9	43	56,6	4,46
Y _{1.7}	0	0,0	0	0,0	20	26,3	43	56,6	13	17,1	3,91
Y _{1.8}	0	0,0	0	0,0	11	14,5	44	57,9	21	27,6	4,13
Rata-rata Motivasi Kerja											4,21

Sumber : Data primer yang diolah, 2013.

Keterangan :

Y_{1.1} : menghasilkan kelayakan gaji yang diterima dengan kehidupan saat ini

Y_{1.2} : mendapatkan kesesuaian gaji yang diterima dengan tugas yang dibebankan

Y_{1.3} : mampu melaksanakan program keselamatan dan kesehatan dengan baik

Y_{1.4} : mendapat dukungan dari rekan sekerja

Y_{1.5} : mendapat keterbukaan komunikasi dengan atasan

Y_{1.6} : mendapat penghargaan dari hasil kerja

Y_{1.7} : mendapat pujian dari atasan atas prestasi kerja

Y_{1.8} : mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan diri

Item pertama tentang menghasilkan kelayakan gaji yang diterima dengan kehidupan saat ini diperoleh jawaban 14 responden (18,4%) menyatakan ragu-ragu, 39 responden (51,3%) menyatakan setuju, 23 responden (30,3%) menyatakan sangat setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dan rata-rata item tersebut sebesar 4,12 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa karyawan menghasilkan kelayakan gaji yang diterima dengan kehidupan saat ini.

Item kedua tentang mendapatkan kesesuaian gaji yang diterima dengan tugas yang dibebankan diperoleh jawaban 8 responden (10,5%) menyatakan ragu-ragu, 53 responden (69,7%) menyatakan setuju, 15 responden (19,7%) menyatakan sangat setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dan rata-rata item tersebut sebesar 4,09 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa karyawan mendapatkan kesesuaian gaji yang diterima dengan tugas yang dibebankan.

Item ketiga tentang mampu melaksanakan program keselamatan dan kesehatan dengan baik diperoleh jawaban 4 responden (5,3%) menyatakan ragu-ragu, 47 responden (61,8%) menyatakan setuju, 25 responden (32,9%) menyatakan sangat setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju

dan sangat tidak setuju. Dan rata-rata item tersebut sebesar 4,28 masuk dalam kategori sangat setuju yang berarti bahwa perusahaan mampu melaksanakan keselamatan dan kesehatan dengan baik.

Item keempat tentang mendapat dukungan dari rekan sekerja diperoleh jawaban 4 responden (5,3%) menyatakan ragu-ragu, 30 responden (39,5%) menyatakan setuju, 42 responden (55,3%) menyatakan sangat setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dan rata-rata item tersebut sebesar 4,50 masuk dalam kategori sangat setuju yang berarti bahwa karyawan mendapat dukungan dari rekan sekerja.

Item kelima tentang mendapat keterbukaan komunikasi dengan atasan diperoleh jawaban 20 responden (26,3%) menyatakan ragu-ragu, 43 responden (56,6%) menyatakan setuju, 13 responden (17,1%) menyatakan sangat setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dan rata-rata item tersebut sebesar 3,91 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa karyawan mendapat keterbukaan komunikasi dengan atasan.

Item keenam tentang mendapat penghargaan dari hasil kerja diperoleh jawaban 8 responden (10,5%) menyatakan ragu-ragu, 25 responden (32,9%) menyatakan setuju, 43 responden (56,6%) menyatakan sangat setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata item tersebut sebesar 4,46 masuk dalam kategori sangat setuju yang berarti bahwa karyawan mendapat penghargaan dari hasil kerja.

Item ketujuh tentang mendapat pujian dari atasan atas prestasi kerja diperoleh jawaban 20 responden (26,3%) menyatakan ragu-ragu, 43 responden

(56,6%) menyatakan setuju, 13 responden (17,1%) menyatakan sangat setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dan rata-rata item tersebut sebesar 3,91 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa karyawan mendapat pujian dari atasan atas prestasi kerja.

Item kedelapan tentang mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan diri diperoleh jawaban 11 responden (14,5%) menyatakan ragu-ragu, 44 responden (57,9%) menyatakan setuju, 21 responden (27,6%) menyatakan sangat setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dan rata-rata item tersebut sebesar 4,13 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan diri.

Skor rata-rata Motivasi Kerja Karyawan sebesar 4,21, sehingga masuk dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah memotivasi karyawan dengan memberikan kesesuaian gaji, memberikan penghargaan dan pujian atas prestasi kerja serta memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis koefisien regresi pada dasarnya merupakan pengujian terhadap derajat signifikansi hubungan dan besarnya pengaruh dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Pengujian ini dapat dilakukan dengan dua cara, pertama dengan uji F yang digunakan untuk mengetahui besarnya koefisien regresi atau menguji tingkat signifikansi keempat variabel bebas terhadap variabel terikat, sedangkan cara yang kedua adalah dengan melihat koefisien regresi parsial yang dapat digunakan untuk

mengetahui tingkat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program komputer *SPSS 15.0 for windows* maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Tabel 15
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)	t _{hitung}	Sig.	Keterangan
<i>Constant</i>	1,472			
Keselamatan Kerja Kayawan	0,302	4,488	0,000	Signifikan
Kesehatan Kerja Karyawan	0,389	5,368	0,000	Signifikan
R	= 0,817			
R Square	= 0,667			
Adjusted R Square	= 0,658			
F _{hitung}	= 73,003			
F _{tabel}	= 3,13			
Sig. F	= 0,000			
α	= 0,05			

Keterangan: - jumlah data : 76
 - Nilai t_{tabel} : 2,000
 - Dependen variabel : Motivasi Kerja Karyawan

Sumber : Data diolah

Berdasarkan Tabel 13 diperoleh hasil regresi yaitu:

$$Y = 1,472 + 0,302 X_1 + 0,389 X_2$$

Berdasarkan hasil persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta (a) = 1,472, menunjukkan besarnya Motivasi Kerja Karyawan, jika Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja sebesar nol, maka besarnya Motivasi Kerja Karyawan sebesar 1,472.
- b. Koefisien regresi Keselamatan Kerja (b₁) sebesar 0,302, menunjukkan besarnya pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Motivasi Kerja



Karyawan, koefisien regresi bertanda positif menunjukkan Keselamatan Kerja berpengaruh searah terhadap Motivasi Kerja Karyawan, yang berarti setiap peningkatan Keselamatan Kerja akan menyebabkan peningkatan Motivasi Kerja Karyawan.

- c. Koefisien regresi Kesehatan Kerja (b_2) sebesar 0,389, menunjukkan besarnya pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan, koefisien regresi bertanda positif menunjukkan Kesehatan Kerja berpengaruh searah terhadap Motivasi Kerja Karyawan, yang berarti setiap peningkatan Kesehatan Kerja akan menyebabkan peningkatan Motivasi Kerja Karyawan.

Koefisien korelasi (R) sebesar 0,817; menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan sebesar 81,7%. Hubungan ini dapat dikategorikan sangat kuat, sebagaimana diketahui bahwa suatu hubungan dikatakan sempurna jika koefisien korelasinya mencapai angka 100% atau 1 (baik dengan angka positif atau negatif).

Hasil analisis regresi linier berganda di atas, dapat diketahui nilai koefisien determinasi (*adjusted R square*) sebesar 0,658. Angka ini menunjukkan bahwa variabel Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja dapat menjelaskan variasi atau mampu memberikan kontribusi terhadap variabel Motivasi Kerja Karyawan sebesar 65,8%, sedangkan sisanya sebesar 34,2% disebabkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Hipotesis 1

Untuk menguji hipotesis 1 yang menyatakan bahwa Ada pengaruh yang signifikan pada Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) secara simultan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y), menggunakan uji F. Hasil uji F diperoleh nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$), jadi Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan, sehingga hipotesis pertama secara statistik diterima.

b. Uji Hipotesis 2

Untuk menguji hipotesis 2 yang menyatakan bahwa Ada pengaruh yang signifikan pada Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) secara parsial terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y), menggunakan uji t. Hasil analisis uji t diperoleh nilai signifikansi t Keselamatan Kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga terbukti variabel keselamatan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis kedua secara statistik diterima.

Hasil analisis uji t diperoleh nilai signifikansi t Kesehatan Kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga terbukti variabel Kesehatan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan

terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis kedua secara statistik diterima.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara Simultan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Keselamatan dan kesehatan kerja pada dasarnya mencari dan mengungkapkan kelemahan yang memungkinkan terjadinya kecelakaan. Fungsi ini dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu mengungkapkan sebab-akibat suatu kecelakaan dan meneliti apakah pengendalian secara cermat dilakukan atau tidak. Hal ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu kebutuhan pokok hidup manusia sehingga seringkali seseorang mengorbankan segala daya dan upaya, harta, pangkat dan jabatan demi mempertahankan keselamatan jiwa dan kesehatan dirinya. Sedangkan pemenuhan kebutuhan manusia dapat menjadi motif penggerak kegiatan manusia atau biasa disebut dengan motivasi manusia, dengan kata lain bahwa pemenuhan salah satu kebutuhan manusia merupakan sumber motivasi manusia. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Maslow tentang hierarki kebutuhan manusia, maka kebutuhan akan rasa aman menjadi kebutuhan tingkat dua. Namun tidaklah mutlak setiap kebutuhan dipenuhi manusia menurut hierarki atau

urutannya, kadangkala kebutuhan keselamatan dan kesehatan menjadi prioritas utama walaupun dalam tingkatan kedua. Sehingga diharapkan dengan memperhatikan kebutuhan keselamatan dan kesehatan kerja dalam suatu perusahaan ini nantinya prestasi para karyawan yang bekerja di dalamnya juga akan meningkat pula.

Pelaksanaan peraturan keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja sudah diterapkan yang terlihat dalam hal penyediaan sarana dan prasarana yang membantu pekerja dalam melaksanakan pekerjaan, adanya pengawasan terhadap penggunaan alat-alat pelindung diri atau alat-alat perlengkapan kerja, penyediaan alat pemadam kebakaran, pemberian tanda bahaya pada fasilitas-fasilitas yang menimbulkan risiko kerja serta pelaksanaan program-program kesehatan bagi pekerja seperti melakukan pemeriksaan baik ditujukan bagi pekerja baru maupun pemeriksaan yang dilakukan secara berkala kepada seluruh pekerja. Selain itu juga disediakan klinik kesehatan yang digunakan untuk pertolongan pertama jika ada kecelakaan kerja.

Pada dasarnya semua tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, sehingga apabila terdapat tenaga kerja yang tidak mendapatkan perlindungan terhadap risiko kecelakaan kerja, sesuai dengan prinsip risiko pekerjaan dimana risiko ditimpa kecelakaan dalam menjalankan pekerjaan merupakan tanggung jawab pengusaha, dan bagi pengusaha yang belum ikut serta dalam

jaminan sosial tenaga kerja tetap bertanggung jawab atas jaminan kecelakaan kerja bagi tenaga kerjanya. Kecelakaan kerja adalah merupakan suatu risiko yang seharusnya menjadi tanggung jawab pengusaha. Oleh karena itu pembiayaan beban jaminan pemeliharaan kesehatan dan jaminan kecelakaan kerja bagi tenaga kerjanya di tanggung oleh pengusaha dengan tetap mengedepankan pada peraturan perundangan-undangan serta aspek kemanusiaan, dimana pengusaha perlu memperhatikan nasib tenaga kerja serta keluarganya. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Fuaida (2012) dan Aisyah (2013) yang menyatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

2. Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Keselamatan Kerja ini secara garis besar bertujuan untuk mencegah terjadinya kecelakaan, penyakit akibat kerja, pemeliharaan tempat kerja yang bersih sehat, aman dan nyaman, pencegahan atau penekanan menjadi sekecil-kecilnya cacat akibat pekerjaan, dimana hal ini dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Para karyawan lebih mementingkan faktor keselamatan kerja, dengan lebih mengutamakan faktor keselamatan kerja tersebut diharapkan memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi

kerja karyawan karena karyawan akan lebih leluasa dalam proses bekerja sehingga tujuan yang ditetapkan perusahaan dapat tercapai.

Salah satu upaya untuk meningkatkan memotivasi karyawan yaitu dengan memberikan perlindungan pada karyawan selama dia bekerja. Perlindungan ini diberikan dengan maksud agar karyawan merasa aman dan nyaman bekerja di lingkungan kerjanya. Perlindungan kepada karyawan selama menjalankan pekerjaan dengan mengikutsertakan karyawan dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja menjadi kewajiban yang harus dilaksanakan oleh perusahaan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Fuaida (2012) dan Aisyah (2013) yang menyatakan bahwa keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

3. Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pekerjaan sehari-hari karyawan di sektor kesehatan tidak terkecuali di perusahaan, ada risiko bahaya di tempat kerjanya. Risiko ini bervariasi mulai dari yang paling ringan sampai yang paling berat tergantung jenis pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa memberikan bantuan kepada karyawan dalam menyesuaikan pekerjaan dengan karyawan, melindungi karyawan terhadap setiap gangguan kesehatan yang timbul dari pekerjaan atau lingkungan kerja, meningkatkan kesehatan badan, kondisi mental (rohani)

dan kemampuan fisik karyawan, maupun pemberian pengobatan dan perawatan serta rehabilitasi bagi karyawan yang menderita sakit, dapat menjadikan karyawan lebih merasa tenang dalam bekerja sehingga memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kesehatan kerja merupakan upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan dan pengobatan. Seseorang dikatakan “Sehat Jasmani” apabila seluruh unsur organisme badaniah seseorang itu berfungsi secara normal dan baik, berarti tanpa sakit, tanpa mengidap penyakit dan tanpa kelemahan fisik. Sedangkan “Kesehatan Rohani” artinya apabila seseorang sudah berhasil mengadopsikan dirinya pada organisasi, dimana ia bekerja. Memiliki konsep-konsep yang akurat tentang kenyataan-kenyataan hidup dapat mengatasi stres dan frustrasi serta lain sebagainya. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Fuaida (2012) dan Aisyah (2013) yang menyatakan bahwa kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.