

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

(Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Citra Gading Asritama di Proyek  
Mall Dinoyo City Malang)

**SKRIPSI**

**Di ajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana  
pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya**

**ZIYADUL WALADI ITSALIS**

**NIM. 0910323161**



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA**

**FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI**

**JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS**

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**MALANG**

**2015**

## PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan dalam 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 perundang-undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Malang, 29 Juli 2015

Mahasiswa,

Ziyadul Waladi Itsalis

NIM. 0910323161



## RINGKASAN

Ziyadul Waladi Itsalis. 2015. "Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan" (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Citra Gading Asritama di Proyek Mall Dinoyo City Malang Jawa Timur). Dibimbing oleh Arik Prasetya, S.Sos, M.Si.Ph.D dan Ika Ruhana, S.Sos, M.Si

---

Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan faktor penting yang harus ada dalam sebuah perusahaan mengingat kecelakaan kerja yang masih sering terjadi. Pemberian program keselamatan dan kesehatan kerja berupa jaminan kecelakaan kerja dan kesehatan diharapkan akan meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran program keselamatan dan kesehatan kerja PT. Citra Gading Asritama, menganalisis dan menjelaskan pengaruh program keselamatan kerja dan program kesehatan kerja terhadap motivasi kerja, pengaruh program keselamatan kerja dan program kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan serta pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Citra Gading Asritama di proyek Mall Dinoyo City Malang dengan jumlah sampel sebanyak 78 orang. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* dengan teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis jalur (*path*)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa program keselamatan kerja (X1) secara langsung memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja (Z). Program kesehatan kerja (X2) secara langsung memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja (Z). Program keselamatan kerja (X1) secara langsung tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Program kesehatan kerja (X2) secara langsung memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Motivasi kerja secara langsung memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. program keselamatan kerja (X1) secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan (Y) melalui motivasi kerja sebagai *variable intervening*.

Saran penelitian ini yaitu perusahaan diharapkan dapat meningkatkan lagi pelaksanaan prosedur keselamatan kerja, mengganti alat keselamatan yang kondisinya sudah rusak dan melengkapi alat keselamatan kerja agar meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja. meningkatkan fasilitas program kesehatan kerja seperti melengkapi persediaan kotak P3K dan memberi kemudahan jaminan jika terjadi kecelakaan kerja.

Kata kunci: Program Keselamatan Kerja, Program Kesehatan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja karyawan.

## SUMMARY

Ziyadul Waladi Itsalis. 2015. "The Impact of Health and Safety Committee Program to The Work Motivation and Employee Performance" (Case Study in PT.Citra Gading Asritama, Mall Dinoyo City Development, Malang, East Java). Advised by Arik Prasetya, S.Sos, M.Si. Ph. D and Ika Ruhana, S.Sos, M.Si

..... Health and Safety Committee Program is an important factor that required in a company, regarding with the work accident that remain happens. Establishing accidental insurance at the workplace by health and safety committee program is expected to gain the work motivation and employee performance. This research is aimed to observe the health and safety committee program of PT. Citra Gading Asritama, analyze and describe the impact of health and safety committee program to the work motivation, the impact of health and safety committee program to the employee performance and the impact of work motivation to the employee performance of PT. Citra Gading Asritama at Mall Dinoyo City development, with the sample amount 78 people. The data is collected by questioner. This research is an explanatory research with the technique of data analysis by using descriptive analysis and path analysis.

..... The result of the research conveys the work safety committee program (X1) directly gives a significant impact to the work motivation (Z). The health committee (X2) directly gives a significant impact to the work motivation (Z). The work safety committee (X1) indirectly gives a significant impact to the employee performance (Y). The work health committee (X2) directly gives a significant impact to the employee performance (Y). Work motivation directly gives a significant impact to the employee performance. The safety committee program (X1) indirectly impacts the employee performance (Y) through the work motivation as a variable intervening.

..... The research suggests this company to enhance the implementation of workplace safety procedure. Renew the dented safety tools and complete the safety tools in aim to minimize the work accident. Improve the facility of health and safety committee program such as providing a comprehensive first aid kit and give the work accident insurance without difficulty.

Keyword: Work safety committee program, Health Committee Program, Work Motivation, Employee Performance.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada TUHAN yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Citra Gading Asritama di Proyek Mall Dinoyo City).”

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis Pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak. Prof. Dr. Bambang Supriyono, MS selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
2. Ibu Prof. Dr. Endang Siti Astuti, MSi., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
3. Bapak Kholid Mawardi, Ph.D selaku Sekretaris Prodi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
4. Bapak Arik Prasetya, S.Sos., M.Si.Ph.D, selaku Ketua Dosen Pembimbing atas segala bantuan dan arahan yang telah diberikan kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Ika Ruhana, S.Sos, M.Si selaku Anggota Dosen Pembimbing atas segala bantuan dan arahan yang telah diberikan kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini.
6. Kepada kedua orang tua saya Bapak Tambah dan Ibu Tri Hartining yang sudah mau menjadi sponsor utama selama perkuliahan saya serta saudara saya Maria Ulfa yang sudah cerewet dan keluarga besar yang telah banyak memberikan bantuan, dukungan serta doa baik dalam proses perkuliahan maupun dalam proses penyusunan skripsi ini.
7. Kepada PT.Citra Gading Asritama khususnya yang bertugas di proyek pembangunan Mall Dinoyo City Malang, Bapak Oki Teguh, Mas Edvan, Mas Adit dan para responden yang bersedia untuk berpartisipasi dalam penelitian ini.
8. Galis Novrian, Dwi Wahyu Wijaya, Andhika Bhayangkara, Yofangga Rayson, Sufa Usai RS, Sandi Noor dan Kawan-kawan Pangsit

terimakasih sudah menjadi kawan yang menyenangkan, Arie Kurniawan a.k.a Bang Jos yang sudah memperkerjakan saya dengan tak lupa memberi upah.

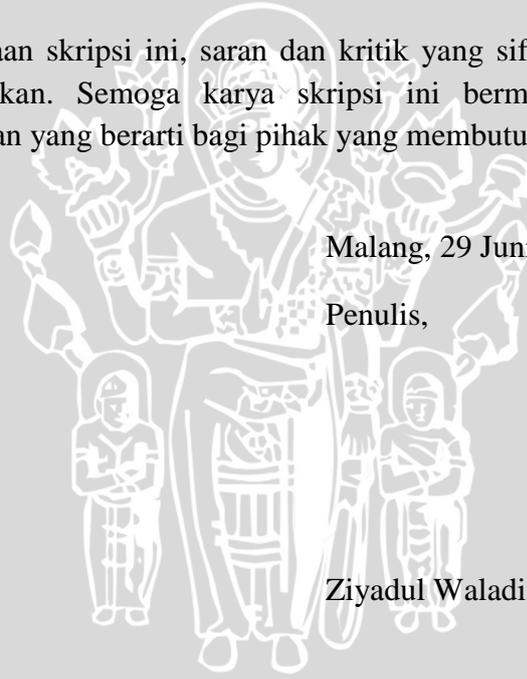
9. Keluarga Besar AMC FIA UB, Muco, Doni, Tamtam, Endik, Irrene, Ucok, Zenar, Fajar, Asep, Mirsa, Farda, Rifqi Om yang telah banyak memberikan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
10. Kepada Pidibaiq, Iksan Skuter, Bob Marley, Socrates, Plato, Sixto Rodriguez, Pink Floyd, The Stone Roses, The Panasdalam, Jostein Gaarder pemikiran dan karya-karyamu telah menginspirasi terimakasih.
11. Seluruh Dosen dan staff Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis.

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

Malang, 29 Juni 2015

Penulis,

Ziyadul Waladi Tsalis



## DAFTAR ISI

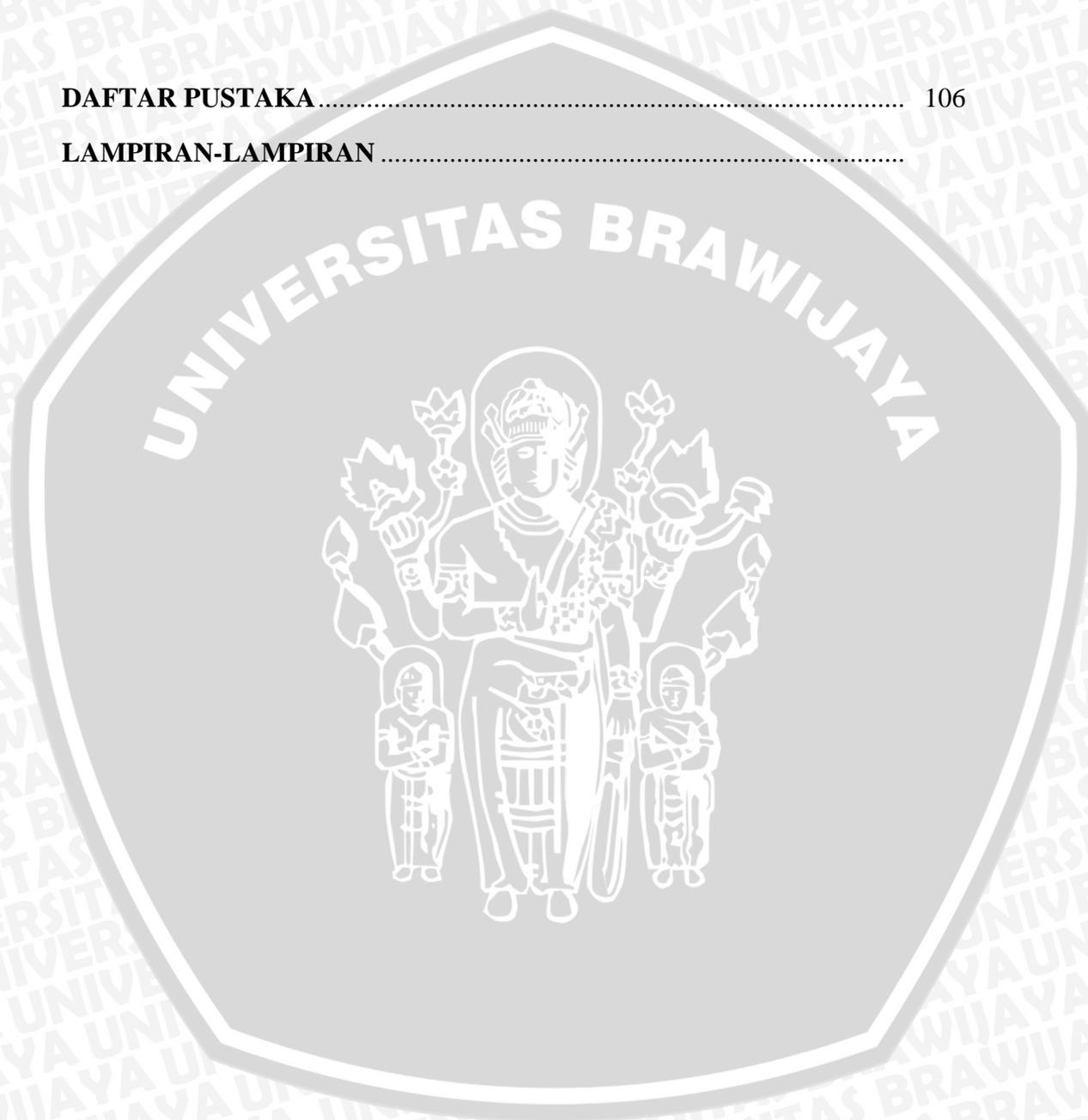
<b>RINGKASAN</b> .....	
<b>SUMMARY</b> .....	
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	
<b>DAFTAR ISI</b> .....	
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Perumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Kontribusi Penelitian .....	7
E. Sistematika Penulisan .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	10
A. Penelitian Terdahulu .....	10
B. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) .....	16
1. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) .....	16
2. Pendekatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja .....	17
3. Tujuan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	18
4. Keselamatan Kerja .....	19
a. Program Keselamatan Kerja.....	19
b. Tujuan Program Keselamatan Kerja.....	21
5. Kesehatan Kerja .....	22

a. Program Kesehatan Kerja.....	22
b. Tujuan Program Kesehatan Kerja.....	24
C. Motivasi Kerja.....	25
1. Pengertian Motivasi Kerja.....	25
2. Teori Existence Relatedness Growth (ERG).....	26
3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	29
4. Tujuan Motivasi Kerja.....	30
5. Manfaat Motivasi Kerja.....	30
D. Kinerja Karyawan.....	31
1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	31
2. Kriteria Dalam Mengukur Kinerja Karyawan.....	32
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	33
4. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan.....	34
5. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan.....	35
E. Pengaruh Antar Variabel.....	35
F. Model Konsep dan Model Hipotesis.....	37
1. Model Konsep.....	37
2. Model Hipotesis.....	38
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>40</b>
A. Jenis Penelitian.....	40
B. Lokasi Penelitian.....	40
C. Konsep, Variabel, Definisi Oprasional Variabel dan Skala Pengukuran Variabel.....	41
1. Konsep.....	41
2. Variabel Penelitian.....	41
3. Definisi Operasional Variabel.....	42
4. Skala Pengukuran Variabel.....	47

D. Populasi Dan Sampel .....	48
1. Populasi.....	48
2. Sampel .....	49
E. Teknik Pengumpulan Data .....	50
1. Sumber Data .....	50
2. Metode Pengumpulan Data.....	51
3. Instrumen Penelitian .....	53
F. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	53
1. Uji Validitas.....	54
2. Uji Reliabilitas .....	54
G. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	55
H. Metode Analisis Data.....	57
1. Analisis Statistik Deskriptif.....	57
2. Analisis Statistik Inferensial .....	58
3. Analisis Jalur (Path Analysis).....	58
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>61</b>
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	61
1. Sejarah Perusahaan .....	61
2. Lokasi Perusahaan .....	62
3. Visi dan Misi PT. Citra Gading Asritama.....	62
4. Struktur Organisasi .....	63
B. Gambaran Umum Responden .....	64
1. Usia Responden .....	64
2. Jenis Kelamin Responden.....	65
3. Pendidikan Responden.....	65
4. Masa Kerja Responden .....	66
C. Analisis Data dan Implementasi.....	67

1. Analisis Statistik Deskriptif .....	67
a. Program Keselamatan Kerja .....	68
b. Program Kesehatan Kerja .....	71
c. Motivasi Kerja Karyawan .....	74
d. Kinerja Karyawan .....	79
2. Hasil Uji Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ) .....	86
a. Koefisien Jalur Terhadap Motivasi Kerja .....	86
b. Koefisien Jalur Terhadap Kinerja Karyawan .....	88
c. Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervenning .....	90
3. Pengaruh Antar Jalur .....	91
4. Ketetapan Model .....	92
D. Pembahasan .....	93
1. Analisis Deskriptif .....	93
2. Analisis Jalur ( <i>path</i> ) .....	94
a. Pengaruh Langsung Program Keselamatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja .....	94
b. Pengaruh Langsung Program Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja .....	95
c. Pengaruh Langsung Program Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	96
d. Pengaruh Langsung Program Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja karyawan .....	98
e. Pengaruh Langsung Motivasi Kerja Terhadap Kinerja .....	99
f. Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervenning Dalam Hubungan Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	100

<b>BAB V PENUTUP</b> .....	102
A. Kesimpulan .....	102
B. Saran.....	104
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	106
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b> .....	

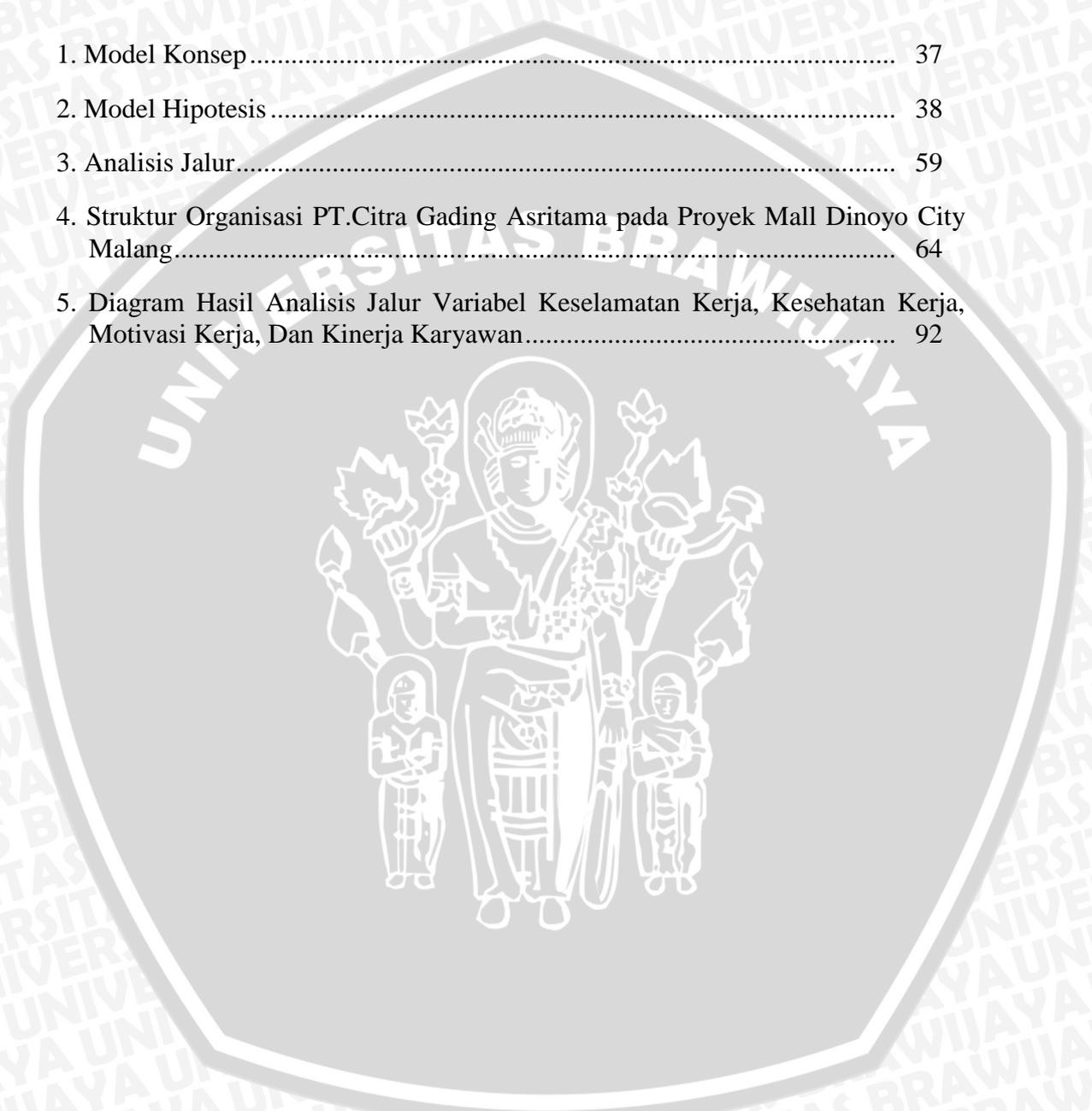


## DAFTAR TABEL

1. Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	15
2. Tabel 3.1 Konsep, Variabel, Indikator dan Item .....	46
3. Tabel 3.2 Skala Pengukuran .....	48
4. Tabel 3.3 Uji Validitas Variabel .....	56
5. Tabel 3.4 Uji Reliabilitas Variabel .....	57
6. Tabel 4.1 Distribusi Usia Responden .....	64
7. Tabel 4.2 Distribusi Jenis Kelamin Responden .....	65
8. Tabel 4.3 Distribusi Pendidikan Responden .....	65
9. Tabel 4.4 Distribusi Masa Kerja Responden .....	66
10. Tabel 4.5 Interpretasi Rata-Rata Jawaban Responden .....	67
11. Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Item Variabel Keselamatan kerja ( $X_1$ ) .....	68
12. Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Item Variabel Kesehatan kerja ( $X_2$ ) .....	71
13. Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Item Variabel Motivasi kerja ( $Z$ ) .....	74
14. Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Item Variabel Kinerja karyawan ( $Y$ ) .....	79
15. Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Jalur Variabel Keselamatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja .....	86
16. Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Jalur Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	88
17. Tabel 4.12 Pengaruh Program Keselamatan Kerja dan Program Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> .....	91

**DAFTAR GAMBAR**

1. Model Konsep.....	37
2. Model Hipotesis.....	38
3. Analisis Jalur.....	59
4. Struktur Organisasi PT.Citra Gading Asritama pada Proyek Mall Dinoyo City Malang.....	64
5. Diagram Hasil Analisis Jalur Variabel Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Karyawan.....	92



## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Perkembangan di dunia industri sekarang ini tidak lepas dari sumber daya manusia sebagai aset utama di dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam suatu organisasi sebagai ujung tombak kehidupan suatu organisasi itu sendiri. Menyadari bahwa manusia sangat penting dan menjadi pusat perhatian setiap kegiatan, maka perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang ada dengan baik. Hal ini agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai dengan berorientasi pada penggunaan sumber daya yang efektif dan efisien. Faktor manusia merupakan faktor penentu keberhasilan dalam menjalankan visi, misi, dan dalam mencapai target perusahaan.

Kenyataan bahwa sumber daya manusia sebagai aset utama dalam suatu organisasi, maka dari itu karyawan harus mendapatkan perhatian yang lebih dan dikelola dengan baik oleh perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan dapat memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian perusahaan adalah dengan pemberian jaminan berupa program keselamatan dan kesehatan kerja.

Pemberian jaminan program keselamatan dan kesehatan kerja juga dimaksudkan mengingat tingkat kecelakaan kerja di Indonesia masih sangat

tinggi. Berdasarkan laporan *International Labor Organization* (ILO) pada tahun 2013, setiap hari terjadi kecelakaan kerja yang mengakibatkan korban fatal sekitar 6.000 kasus. Sementara di Indonesia setiap 100.000 tenaga kerja terdapat 20 orang fatal akibat kecelakaan kerja.

Posisi program keselamatan dan kesehatan kerja dalam perusahaan adalah untuk menjamin keselamatan dan kesehatan karyawan perusahaan, karena bekerja dengan tubuh dan lingkungan yang sehat, aman serta nyaman merupakan hal yang diinginkan oleh semua karyawan. Lingkungan fisik tempat kejadian lingkungan perusahaan merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi kehidupan sosial, mental dan fisik dalam kehidupan karyawan. Kesehatan suatu lingkungan tempat kerja dapat memberi pengaruh positif terhadap kesehatan karyawan, seperti peningkatan moral karyawan, menambah motivasi karyawan, dan penurunan absensi. Sebaliknya jika tempat kerja kurang sehat atau tidak sehat dapat meningkatkan angka kesakitan dan kecelakaan, rendahnya kualitas kesehatan karyawan, meningkatnya biaya kesehatan karyawan, meningkatnya biaya kesehatan. Menurut Mangkunegara (2009:162), “selain bertujuan untuk menghindari kecelakaan dalam proses produksi perusahaan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) juga bertujuan untuk meningkatkan kegairahan, keserasaian kerja dan partisipasi kerja karyawan dan dapat dipastikan kinerja dari karyawan meningkat”.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja menurut Mangkunegara (2009:163) 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 keselamatan dan kesehatan kerja menurut Mondy dan Noe (2005:360) adalah “perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Risiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran. Kesehatan kerja adalah kebebasan dari kekerasan fisik”. Risiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stres emosi atau gangguan fisik.

Pada umumnya kecelakaan kerja disebabkan oleh dua faktor utama yaitu manusia dan lingkungan. Tetapi frekuensi terjadinya kecelakaan kerja lebih banyak terjadi karena faktor manusia, karena manusia yang paling banyak berperan dalam menggunakan peralatan di perusahaan. Perawatan yang kurang baik, kelemahan peralatan yang lolos dari pemeriksaan perusahaan, pilihan bahan baku yang kurang baik dan ketrampilan karyawan yang kurang memadai, merupakan beberapa bagian bahaya yang dapat menimbulkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja (Silalahi, 2004:137). Penjelasan diatas didukung oleh hasil penelitian Munandar (2014) yang menyebutkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan, juga penelitian yang dilakukan oleh Paramitha

dan Wijayanto (2012) menyatakan hal yang sama bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi dan prestasi kerja.

Adanya program keselamatan dan kesehatan kerja seperti pemberian jaminan pemeliharaan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja diharapkan akan meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karena orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2003:55) "Motivasi kerja sangatlah penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi". "Motivasi kerja juga tidak kalah penting dalam upaya mendorong bawahan dalam melaksanakan tugasnya dan pekerjaannya sehingga dapat berjalan lancar, dimana motivasi kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap perilaku bawahan di dalam perusahaan" (Rivai, 2004:45). Penjelasan diatas didukung oleh penelitian yang dilakukan Margareth (2012) yang menyebutkan bahwa motivasi kerja (dimensi kepuasan kerja, budaya organisasi dan pola kepemimpinan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Indosat Tbk.

Kinerja karyawan merupakan hal yang penting bagi sebuah perusahaan karena menyangkut kualitas, kuantitas dan produktivitas kerja. Kinerja merupakan hasil kerja dari karyawan, yang dihasilkan dari penyelesaian tugas yang diberikan oleh perusahaan. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2009:67), kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut Rivai (2004:309) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Pendapat dari ahli yang lain, Bernandin dan Russell yang dikutip oleh Gomes (2003:135), kinerja adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Maka kesimpulan dari beberapa pengertian di atas adalah motivasi dan kinerja merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang karyawan.

PT.Citra Gading Asritama merupakan perusahaan dibidang jasa kontraktor gedung bertingkat, pabrikasi dan lain-lain. Pada proses kerjanya, karyawan menggunakan mesin-mesin dan alat berat yang dapat menimbulkan potensi bahaya yang dapat mengancam keselamatan dan kesehatan karyawannya, di antaranya bising, paparan panas dan debu pasir. Pengabaian aspek keselamatan dan kesehatan kerja dalam suatu proses bekerja akan dapat menurunkan motivasi kerja dan kinerja karyawan dan bahkan mengakibatkan kerugian yang dampaknya bukan saja bagi para karyawan tetapi juga bagi

perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di mana sebuah perusahaan yang bisa memberikan pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja serta peningkatan kinerja karyawan melalui motivasi kerja terhadap karyawan PT.Citra Gading Asritama pada proyek Mall Dinoyo City Malang. Dalam penelitian ini penulis mengambil judul **“Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi PT.Citra Gading Asritama di proyek Mall Dinoyo City)”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pada uraian latar belakang tersebut, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi program keselamatan dan kesehatan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan PT.Citra Gading Asritama?
2. Apakah program Keselamatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan PT.Citra Gading Asritama?
3. Apakah program Kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan PT.Citra Gading Asritama?
4. Apakah program Keselamatan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Citra Gading Asritama?
5. Apakah program Kesehatan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan PT.Citra Gading Asritama?

6. Apakah Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Citra Gading Asritama?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan-tujuan yang ingin dicapai penulis pada penelitian ini adalah, sebagai berikut:

1. Mengetahui dan menggambarkan program Keselamatan dan Kesehatan kerja, Motivasi kerja, dan Kinerja Karyawan PT.Citra Gading Asritama.
2. Menganalisis dan menjelaskan pengaruh dari program Keselamatan kerja terhadap Motivasi kerja karyawan PT.Citra Gading Asritama.
3. Menganalisis dan menjelaskan pengaruh dari program Kesehatan kerja terhadap Motivasi kerja karyawan PT.Citra Gading Asritama.
4. Menganalisis dan menjelaskan pengaruh dari program Keselamatan kerja terhadap Kinerja karyawan PT.Citra Gading Asritama.
5. Menganalisis dan Menjelaskan pengaruh dari program Kesehatan kerja terhadap Kinerja karyawan PT.Citra Gading Asritama.
6. Menganalisis dan menjelaskan pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan PT.Citra Gading Asritama.

### **D. Kontribusi Penelitian**

1. Secara Teoritis. Sebagai informasi bagi penelitian serupa dimasa yang akan datang, serta memberi sumbangan terhadap pengembangan sumber daya manusia.

2. Secara Praktis. Sebagai bahan referensi dan masukan bagi pihak perusahaan dalam mengambil langkah-langkah selanjutnya agar pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan serta sebagai informasi tambahan yang dapat digunakan dalam merumuskan suatu kebijakan perusahaan.

### **E. Sistematika Penulisan**

Di dalam sub bab ini, akan diuraikan secara garis besar pokok-pokok isi yang terkandung di dalam setiap bab. Adapun sistematika pembahasan dalam penulisan ini antara lain:

#### **BAB I            PENDAHULUAN**

Bab ini diuraikan hal-hal mengenai latar belakang yang berupa alasan penelitian penulis dalam memilih topik dan rumusan masalah yang diperoleh dari penelitian, serta sistematika penulisan laporan.

#### **BAB II           TINJAUAN PUSTAKA**

Mengemukakan teori atau temuan yang berkaitan dengan topik dan pembahasan penelitian. teori-teori atau temuan-temuan ilmiah dari buku ilmiah, jurnal, hasil penelitian (skripsi, tesis, disertasi) yang relevan untuk mendukung penulis melakukan penelitian dan sebagai acuan dalam membahas dan memecahkan permasalahan yang ada, penelitian terdahulu, dan teori yang dibahas sesuai dengan poin yang dibahas di bab 2.

### BAB III METODE PENELITIAN

Membahas metode penelitian yang dirancang untuk memberikan gambaran menyeluruh tentang kegiatan penelitian tugas akhir ini. Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti meliputi: jenis penelitian, variabel dan pengukuran, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis.

### BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menampilkan hasil-hasil yang diperoleh dari penelitian dan pembahasan yang akan dihubungkan dengan teori yang mendukung.

### BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian serta berbagai saran yang dapat dipertimbangkan oleh pihak-pihak terkait dan merupakan penutup skripsi ini.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

##### 1. Rahman (2013)

Penelitian ini dengan judul “Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Ceria Utama Abadi Cabang Palembang. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah Variabel *independent* (X) yaitu kesehatan dan keselamatan kerja, Variabel *dependent* (Y) yaitu Kinerja karyawan dengan menggunakan kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan data primer dengan skala 1-5, jumlah sampel 181. Alat analisis yang digunakan Regresi Linear Sederhana. Hasil penelitian ini adalah bahwa variabel (X) yakni Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel (Y) yakni kinerja karyawan.

##### 2. Wijayanto (2009)

Judul pada penelitian ini adalah “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada PT.Pertamina (Persero) Suplai dan Distribusi Region V Terminal Bahan Bakar Minyak Malang. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Motivasi Kerja ( $Y_1$ ), menjelaskan dan menganalisis pengaruh Kesehatan Kerja ( $X_2$ )

terhadap Motivasi Kerja ( $Y_1$ ), menjelaskan dan menganalisis pengaruh Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $X_2$ ), menjelaskan dan menganalisis pengaruh Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y_2$ ), serta untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh motivasi kerja ( $Y_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y_2$ ) di PT.Pertamina (persero) Suplai dan Distribusi Region V Terminal Bahan Bakar Minyak Malang. Jenis penelitian ini yang digunakan adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan analisis statistic inferensial berupa analisis jalur (*path*). Populasi berjumlah 62 karyawan dengan menggunakan teknik sampling jenuh.

Hasil penelitian ini terdapat pengaruh signifikan Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Motivasi ( $Y_2$ ) dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  (nilai signifikan yang ditentukan), terdapat pengaruh signifikan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Motivasi kerja ( $Y_1$ ) dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , terdapat pengaruh signifikan Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y_2$ ) sebesar 0,006, terdapat pengaruh signifikan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y_2$ ) sebesar 0,028 dan Motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan lebih tinggi dibandingkan pengaruh tidak langsung antara motivasi dengan keselamatan dan kesehatan kerja.

### 3. Mashudi (2012)

Penelitian yang dilakukan Mashudi ini berjudul “Pengaruh Faktor Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan

pada PT.Perusahaan Listrik Negara (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian yang digunakan *explanatory* dengan Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan Kesehatan kerja ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas dan Motivasi Kerja (Y) sebagai variabel terikatnya. Populasi diambil dari seluruh karyawan PT.PLN (Persero) API Malang dan sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 69 responden dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda yang dibantu dengan program *software SPSS 15.0 for Windows*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis I memiliki pengaruh simultan variabel faktor keselamatan kerja ( $X_1$ ) dan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Motivasi kerja karyawan (Y) dengan pengaruh variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja sebesar 48,7% sedangkan 51,3% dipengaruhi variabel lain. Pada hipotesis II adanya pengaruh secara parsial keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan, variabel keselamatan kerja memiliki sifat hubungan searah dan pengaruh positif terhadap motivasi kerja. Hipotesis III diketahui bahwa nilai *significantbeta* variabel keselamatan kerja ( $X_1$ ) 2,17 lebih kecil bila dibandingkan dengan nilai variabel kesehatan kerja memiliki pengaruh dominan terhadap motivasi kerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel keselamatan dan kesehatan kerja yang diterapkan sudah baik.

#### 4. Munandar (2014)

Judul penelitian ini adalah “Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Insentif terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh keselamatan kerja terhadap motivasi kerja, pengaruh kesehatan kerja terhadap motivasi kerja, mengetahui dan menjelaskan serta menganalisis pengaruh insentif terhadap motivasi kerja, pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan, serta menjelaskan dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Alat analisis yang digunakan *Path analysis*. Hasil penelitian adalah keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawan, insentif berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan.

#### 5. Paramita dan Wijayanto (2012)

Judul “Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap prestasi karyawan yang dimediasi variabel motivasi kerja. Teknik pengumpulan data primer menggunakan kuesioner dengan skala 1-5, dengan jumlah sampel 55 responden, menggunakan analisis *proportionate stratified random sampling*. Hasilnya adalah Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap motivasi dan prestasi kerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

#### 6. Margareth (2012)

Judul penelitian ini adalah “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus pada Divisi Network Management PT.Indosat, Tbk)”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada divisi Network Management PT Indosat, Tbk. Penelitian ini dilakukan terhadap perspektif kinerja karyawan. Perspektif kinerja karyawan diukur dengan info jumlah *turnover* karyawan dari tahun 2009 hingga tahun 2011 dan perspektif pengembangan perusahaan kinerja karyawan dengan melihat dari segi Motivasi kerja yang memiliki dimensi kepuasan kerja, budaya organisasi dan pola kepemimpinan. Pengolahan data menggunakan alat bantu statistik SPSS dengan model analisis regresi linear sederhana dan analisis korelasi. Sampel yang digunakan sebanyak 35 responden dari keseluruhan populasi. Hasil penelitian menjelaskan bahwa Motivasi kerja yang terdiri dari kepuasan kerja, Budaya organisasi dan pola kepemimpinan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil skripsi menyarankan bahwa pihak manajemen perusahaan sebaiknya mampu menerapkan berbagai kebijakan berkaitan dengan motivasi (kepuasan kerja, budaya organisasi, pola kepemimpinan) yang membuat kinerja karyawan meningkat.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama, Tahun, Judul	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Rahman (2013), Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Keselamatan dan kesehatan kerja (X)  Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Sederhana	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
2.	Wijayanto (2009), Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan	Keselamatan Kerja (X1), Kesehatan Kerja (X2), Motivasi Kerja (Y1) dan Kinerja Karyawan (Y2)	Analisis Deskriptif dan Analisis Statistik Inferensial Berupa Analisis Jalur ( <i>Path</i> )	Keselamatan dan Kesehatan Kerja akan mampu menaikkan kinerja lebih besar tanpa harus melalui pemberian motivasi terlebih dahulu
3.	Mashudi (2012), Pengaruh Faktor Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan	Keselamatan Kerja (X1), Kesehatan Kerja (X2) sebagai variabel bebas dan Motivasi (Y) sebagai variabel terikat	Analisis Deskriptif dan regresi linier berganda	Variabel kesehatan kerja memiliki pengaruh dominan terhadap motivasi kerja karyawan
4.	Munandar (2014), Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Insentif terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1), Insentif (X2), Motivasi (Y1) dan Kinerja Karyawan (Y2)	Analisis Jalur ( <i>Path</i> )	Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi dan Kinerja karyawan. Insentif berpengaruh signifikan terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan
5.	Paramita dan Wijayanto (2012), Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan yang di mediasi variabel Motivasi Kerja	Keselamatan Kerja (X1) Kesehatan Kerja (X2), Motivasi Kerja (Z) dan Prestasi Kerja (Y)	Analisis Jalur ( <i>Path</i> )	Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif terhadap motivasi dan prestasi kerja. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja

Sumber: Kajian teoritis, 2015

## B. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

### 1. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Program keselamatan dan kesehatan kerja dalam *glossary of occupational health and safety* mendefinisikan "A systematic combination of activities, procedures, and facilities designed to ensure and maintain a safe and healthy workplace" (Sebuah kombinasi sistematis dari kegiatan, prosedur, dan fasilitas yang dirancang untuk memastikan dan mempertahankan tempat kerja yang aman dan sehat) (IAPA, 2007:12). Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) yang terdapat pada peraturan menteri tenaga kerja Nomor PER.05/MEN/1996 pasal 1 adalah bagian dari sistem manajemen keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses, dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya kerja yang aman, efisien dan produktif.

Menurut Dewan K3 Nasional, program K3 adalah upaya untuk mengatasi ketimpangan pada empat unsur produksi yaitu manusia, sarana, lingkungan kerja, dan manajemen. Program ini meliputi administrasi dan manajemen, P2K3, kebersihan dan tata ruang, peralatan K3, pengendalian bahaya dan beracun, pencegahan kebakaran, keadaan darurat, penerapan K3 dan sistem evaluasi program (DK3N,1993). Sedangkan menurut Mangkunegara (2009:163) berpendapat bahwa keselamatan dan kesehatan kerja 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.

Dari beberapa pendapat yang dikemukakan para ahli mengenai program keselamatan dan kesehatan kerja tersebut dapat di ambil kesimpulan bahwa program K3 adalah program dan prosedur yang dibuat

perusahaan dalam rangka pemeliharaan dan pengendalian risiko sumberdaya manusia yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya kerja yang aman, efisien dan produktif.

## 2. Pendekatan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia mengharapkan bahwa upaya pencegahan kecelakaan adalah merupakan program terpadu koordinasi dari berbagai aktivitas, pengawasan yang terarah yang didasarkan atas sikap, pengetahuan, dan kemampuan. Beberapa ahli telah mengembangkan teori pencegahan kecelakaan yang dikenal 5 tahapan atau pendekatan pokok yang menurut Komang dikutip oleh Sunyoto (2012:242):

- a. Organisasi Keselamatan dan Kesalahan Kerja.  
Pada era industrialisasi dengan kompleksitas permasalahan dan penerapan prinsip manajemen modern, masalah usaha pencegahan kecelakaan tidak mungkin dilakukan oleh orang per orang atau secara pribadi, namun memerlukan banyak orang, berbagai jenjang dalam organisasi yang memadai.
- b. Menemukan fakta dan masalah  
Dalam kegiatan ini dapat dilaksanakan melalui survei, inspeksi, observasi, investigasi, dan *review of record*.
- c. Analisis  
Tahap ini terjadi proses bagaimana fakta atau masalah ditemukan dapat dicari solusinya. Fase ini, analisis harus dapat dikenali berbagai hal antara lain: sebab utama masalah tersebut, tingkat kekerapannya, lokasi, kaitannya dengan manusia maupun kondisi. Analisis ini bisa saja menghasilkan satu atau lebih alternatif pemecahan.
- d. Pemilihan atau penetapan alternatif (pemecahan)  
Dari berbagai alternatif pemecahan perlu diadakan seleksi untuk ditetapkan satu yang benar-benar efektif dan efisiensi serta di pertanggungjawabkan.
- e. Pelaksana  
Jika sudah dipilih alternatif pemecahan maka harus diikuti dengan tindakan dari keputusan penetapan tersebut. Dalam proses

pelaksanaan dibutuhkan adanya kegiatan pengawasan agar tidak terjadi penyimpangan.

### 3. Tujuan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Tujuan program keselamatan dan kesehatan kerja pada intinya adalah untuk melindungi karyawan dari kecelakaan akibat kerja. Menurut Rachmawati (2008:12) tujuan dari program keselamatan dan kesehatan kerja adalah untuk membantu, melindungi, dan menjaga karyawan agar senantiasa bekerja dengan aman dan nyaman adalah tugas manajemen untuk menyediakan fasilitas program K3 pada semua karyawan.

Mangkunegara (2009:165) mengatakan bahwa tujuan dari program keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yang baik secara fisik, sosial, 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.

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per. 05/Men/1996 pasal 2, "Tujuan dan sasaran dari sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah menciptakan suatu sistem keselamatan dan kesehatan kerja ditempat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif".

Dari beberapa pendapat tersebut penulis menyimpulkan bahwa tujuan program keselamatan dan kesehatan kerja adalah untuk mengurangi

risiko dan menjamin keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dari potensi terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta dapat menggunakan dan memelihara sumber produksi secara aman dan efisien.

#### 4. Keselamatan Kerja

##### a. Program Keselamatan Kerja

Program keselamatan kerja merupakan faktor yang harus diperhatikan dalam sebuah kegiatan operasional perusahaan. Dalam pelaksanaan operasional perusahaan, seringkali karyawan mengalami kecelakaan kerja baik karena pekerjaan itu sendiri maupun karena lingkungan kerja. Adanya program keselamatan kerja yang diterapkan perusahaan kepada para karyawannya harus diperhatikan semua elemen dalam setiap pekerjaannya. Adapun definisi mengenai program keselamatan kerja dalam *glossary of occupational health and safety terms* adalah “*The maintenance of a work environment that is relatively free from actual or potential hazards that can injure employees*” (Pemeliharaan lingkungan kerja yang relatif bebas dari bahaya aktual atau potensial yang dapat melukai karyawan) (IAPA, 2007:20). Menurut Mondy dan Noe (2005:360) keselamatan kerja adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Sedangkan menurut Megginson dalam Mangkunegara (2004:61), keselamatan kerja didefinisikan sebagai berikut, “Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan kerusakan atau kerugian di tempat kerja”.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja adalah perlindungan terhadap fisik seseorang yang aman dan selamat dari penderitaan, kerusakan maupun kerugian di tempat kerja.

Menurut Saksono (1993:135) keselamatan kerja diperhatikan melalui faktor-faktor sebagai berikut :

1) Tata ruang kerja

Tata ruang kerja yang baik adalah ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi semua pekerja yang bekerja di dalamnya. Barang-barang yang diperlukan dalam ruang kerja harus ditempatkan sedemikian rupa sehingga dapat dihindarkan gangguan yang dapat timbul terhadap pekerja yang lalu lalang di sekitarnya.

2) Pakaian kerja

Pakaian kerja merupakan satu hal yang perlu diperhatikan dalam usaha mencegah timbulnya kecelakaan kerja. Pakaian yang terlalu longgar dapat mengganggu kerja dalam melakukan penyesuaian di dengan keadaan mesin atau lingkungan kerja yang dihadapi sehingga cenderung menimbulkan bahwa kecelakaan kerja yang tidak dikehendaki.

3) Alat perlindungan diri

Untuk mencegah bahaya kecelakaan kerja, selain pengaman mesin alat pelindung diri juga penting sementara karyawan enggan menggunakan alat pelindung diri seperti masker, kacamata, sepatu dan lain-lain karena sering dirasakan sebagai sesuatu yang merepotkan atau justru dikatakan mengganggu pelaksanaan kerja. Mereka juga mengemukakan bahwa alat pelindung dirasakan kurang memadai, oleh karena itu perusahaan harus membuat peraturan yang mengharuskan setiap pekerja memakai alat pelindung demi keselamatan diri.

4) Lingkungan kerja

Menciptakan lingkungan kerja yang baik dan menjamin efisiensi perusahaan, harus ada keserasian antara lingkungan kerja dengan proses kerjanya. Urutan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan harus sesuai atau serasi dengan lingkungan tempat kerja.

5) Alat-alat berat

Penggunaan alat-alat berat harus sesuai dengan prosedur penggunaan yang telah ditetapkan dari perusahaan yang sesuai dengan fungsi dari alat tersebut. Hal ini bertujuan untuk

menghindari risiko kecelakaan dan cedera yang dialami oleh karyawan.

6) Bahan-bahan berbahaya

Bahan-bahan berbahaya yang digunakan karyawan dalam melakukan pekerjaannya harus sesuai dalam kegunaannya. Dalam hal penyimpanan, bahan-bahan berbahaya harus diberi tanda dan juga ditempatkan sendiri untuk mengurangi risiko terjadinya kecelakaan kerja.

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

- 1) Penempatan benda atau barang sehingga tidak membahayakan atau mencelakakan orang-orang yang berbeda di tempat kerja atau sekitarnya.
- 2) Perlindungan pada pegawai atau pekerja yang melayani alat-alat kerja yang dapat menyebabkan kecelakaan, dengan cara memberikan alat-alat perlindungan yang sesuai dan baik. Penyediaan perlengkapan yang mampu digunakan sebagai alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan.

Keselamatan kerja harus bisa memberikan perlindungan kepada karyawan untuk meminimalisir terjadinya kecelakaan saat bekerja. Perlindungan lain dengan memperhatikan beberapa faktor dari keselamatan kerja yaitu dengan cara memperhatikan lingkungan kerja, penyediaan peralatan dan perlindungan, pemakaian peralatan perlindungan kerja.

**b. Tujuan Program Keselamatan Kerja**

Tujuan program keselamatan kerja Menurut Riva'i (2004:412) tujuan keselamatan kerja adalah jika perusahaan dapat menurunkan tingkat kecelakaan kerja, penyakit dan hal-hal lain serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja para karyawan, perusahaan akan semakin efektif. Sedangkan tujuan keselamatan kerja menurut

Notoatmodjo (2009:159) di mana para karyawan di sebuah institusi bebas dari segala kecelakaan akibat kerja, sehingga bisa menghilangkan produktivitas kerja.

Berdasarkan pengertian tersebut penulis menyimpulkan bahwa tujuan program keselamatan kerja adalah menurunkan tingkat kecelakaan kerja/membebasakan karyawan dari kecelakaan kerja dari penyakit, dan hal lain sehingga dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja yang mampu memotivasi karyawan supaya dapat meningkatkan produktivitas/kinerja karyawan.

## **5. Kesehatan Kerja**

### **a. Program Kesehatan Kerja**

Program kesehatan kerja merupakan salah satu aspek yang perlu mendapat perhatian sebagai akibat berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi serta penerapannya terutama di kalangan industri, di samping usaha mencegah karyawan mengalami kecelakaan perusahaan perlu memelihara kesehatan para karyawan (*employee health*).

Kesehatan ini menyangkut kesehatan fisik maupun mental, kesehatan para karyawan bisa terganggu karena penyakit, stres maupun kecelakaan.

Menurut Megginson dalam Mangkunegara (2004:161) “Kesehatan kerja karyawan yaitu kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja”.

Sedangkan menurut Kurniawidjadja (2010:72) kesehatan kerja

karyawan adalah upaya mempertahankan dan meningkatkan kesehatan fisik, mental dan kesejahteraan sosial semua karyawan.

Berdasarkan definisi tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kesehatan kerja adalah upaya mempertahankan dan meningkatkan kondisi karyawan agar bebas dari gangguan fisik yang bisa menurunkan tingkat kinerja karyawan, gangguan mental, yang dapat menurunkan motivasi karyawan yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

Anies (2005:7) mengatakan di tempat kerja terdapat lima golongan yang menjadi sebab penyakit akibat kerja, antara lain:

- 1) Golongan fisik, seperti:
  - a) Suara/bunyi yang bisa menyebabkan tuli. Bunyi yang melebihi batas toleransi manusia dapat mengganggu produktivitas atau kesehatan karyawan. Tingkat kebisingan yang mengganggu adalah di atas 85 desibel selama 8 jam terus-menerus.
  - b) Suhu yang terlalu tinggi menyebabkan *heat stroke* *heat cramps* atau *hyperpyrexia*, sedangkan suhu yang rendah bisa menimbulkan *froshhite*.
  - c) Penerangan lampu yang kurang baik, misalnya menyebabkan kelainan pada indra penglihatan atau kesilauan yang memudahkan terjadinya kecelakaan.
- 2) Golongan kimiawi, yaitu:
  - a) Debu yang menyebabkan pnemokoniasi, di antaranya: silicosis, bisinosis, asbestosis, dan lain-lain.
  - b) Uap yang di antaranya bisa menyebabkan metal frame fever, Dermatilis, atau keracunan.
  - c) Gas, misalnya keracunan CO, H<sub>2</sub>S, dan lain-lain.
- 3) Golongan infeksi, misalnya virus, parasit, maupun jamur.
- 4) Golongan fisiologis yang disebabkan oleh kesalahan-kesalahan konstruksi mesin, sikap badan yang kurang baik, salah dalam melakukan pekerjaan, dan lain-lain yang semuanya bisa menimbulkan fisik atau bahkan lambat laun perubahan fisik pekerja.
- 5) Golongan psikologis, yaitu:
  - a) Proses kerja yang rutin dan membosankan.
  - b) Hubungan kerja yang selalu menekan atau sangat menuntut.
  - c) Suasana kerja yang kurang aman.

Soedarjadi (2009:44) mengatakan dalam rangka memberikan perlindungan pada karyawan atau pekerja apabila tertimpa musibah karena adanya suatu kejadian antara lain sebagai berikut:

- 1) Jaminan Hari Tua  
Berupa santunan yang dibayarkan kepada karyawan atau pekerja yang telah mencapai umur tertentu sebesar iuran yang terkumpul ditambah dengan hasil pengembangannya.
- 2) Jaminan Kematian  
Berupa santunan yang dibayarkan kepada karyawan atau pekerja yang mengalami kematian akibat kecelakaan kerja.
- 3) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan  
Suatu jaminan yang diberikan kepada tenaga kerja atau suami atau istri yang sah dan anak dari tenaga kerja sebanyak banyaknya 3 orang. Jaminan ini meliputi pelayanan peningkatan kesehatan, pencegahan, dan penyembuhan penyakit.
- 4) Jaminan Kecelakaan Kerja  
Suatu bentuk santunan yang diberikan kepada pekerja akibat tertimpa kecelakaan kerja yang terjadi di dalam lokasi kerja atau diluar tempat kerja, namun masih dalam lingkup hubungan kerja.

Memberikan perlindungan kepada karyawan di dalam suatu perusahaan adalah untuk menghindarkan karyawan dari penyakit-penyakit yang timbul akibat kerja. Maka, agar terciptanya kondisi yang aman perusahaan biasanya memberikan jaminan-jaminan kepada karyawan seperti jaminan hari tua, jaminan kematian, jaminan pemeliharaan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja.

#### **b. Tujuan Program Kesehatan Kerja**

Tujuan program 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 atau pekerjaan dengan tenaga kerja.
- 4) Meningkatkan produktivitas kerja.

Tujuan dari kesehatan kerja seperti yang dikemukakan Husni tersebut adalah untuk meningkatkan dan memelihara fisik, mental maupun sosial dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja yang dapat berakibat penurunan motivasi kerja karyawan dan penurunan produktivitas atau kinerja karyawan.

### **C. Motivasi Kerja**

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

Motivasi, berasal dari kata *motiv (motive)*, yang berarti dorongan. dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadikan seorang melakukan suatu kegiatan yang berlangsung secara sadar. "Motivasi kerja karyawan merupakan keadaan dalam diri individu atau organisasi yang mendorong perilaku kearah tujuan", Sholehuddin (2008:6). Menurut Wilson (2012:312), "Motivasi kerja karyawan adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi".

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan adalah suatu tindakan untuk

mempengaruhi/menggerakkan orang lain berperilaku secara teratur dan mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan dengan didorong oleh kebutuhan individual. Motivasi kerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu suatu keberhasilan dari tujuan-tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

## 2. Teori Existence Relatedness Growth (ERG)

Menurut Koontz *et al.* (1996:120), pada akhir tahun 1960 Clayton P. Alderfer mengembangkan sebuah teori alternatif tentang kebutuhan manusia. Teori Clayton P. Alderfer dan penelitian yang mendukungnya menemukan adanya tiga kebutuhan pokok manusia sebagai berikut:

- a. Kebutuhan keberadaan (*Existence Needs*), mencakup seluruh bentuk hasrat material dan fisiologis dengan segala variasinya seperti makan, gaji, tunjangan dan kondisi kerja.
- b. Kebutuhan relasi (*Relatedness Needs*) mencakup kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain, apakah dengan keluarga, atasan, bawahan dan kawan-kawan.
- c. Kebutuhan pertumbuhan (*Growth Needs*) mencakup kebutuhan yang mendorong seseorang untuk memiliki pengaruh yang kreatif atau produktif terhadap diri sendiri atau lingkungan seperti penghargaan, pengembangan dan kemampuan karyawan sendiri.

Berhubungan dengan pendapat di atas yaitu menurut Schemerhorn (2000:30) bahwa teori ERG menganut suatu prinsip yang disebut frustrasi regresi. Menurut prinsip ini suatu kebutuhan tingkat yang lebih rendah yang sudah terpuaskan dapat terpenuhi kembali dan mempengaruhi perilaku apabila kebutuhan tingkat yang lebih tinggi tidak dapat terpuaskan. Dikaji lebih mendalam, bahwa teori ERG yang dikemukakan oleh Clayton Alderfer adalah penyederhanaan teori kebutuhan milik Maslow dengan mengelompokkan pada dua pokok pemikiran :

- a. Dalam menjalankan kehidupan seseorang dapat melakukan sesuatu kebutuhan berbarengan dengan keinginan atau kebutuhan lain sekaligus.
- b. Jika kepuasan suatu kebutuhan tingkat tinggi terhambat atau tertahan, maka hasrat untuk memenuhi kebutuhan yang lebih rendah akan meningkat.

Teori ERG tidak mengandalkan suatu hirearki yang kaku, karena dalam waktu bersamaan seseorang bisa melaksanakan beberapa kebutuhan. Teori Maslow yang lebih menekankan pada pemenuhan kebutuhan secara berurutan dan teori ERG membantahnya dengan mengemukakan pandangan jika dalam pemenuhan suatu kebutuhan terhalang, maka seseorang akan mencoba memenuhi kebutuhan lain. Selanjutnya semakin terpuaskan suatu kebutuhan maka semakin tinggi intensitas pemenuhan kebutuhan tersebut. Ada sebuah istilah yang dikemukakan Alderfer yaitu regresi-frustasi, seperti yang juga dikutip oleh Schemerhorn (2000:30) di atas. Istilah regresi-frustasi menyebutkan jika kebutuhan yang lebih tinggi tidak terpenuhi (tertekan) dengan berbagai keadaan, maka seseorang akan mundur pada kebutuhan yang lebih rendah atau kebutuhan yang lebih mudah untuk dipenuhi sehingga ia merasa puas terhadap pemenuhan kebutuhan tersebut.

Clayton Alderfer merumuskan model kategori kebutuhan yang lebih sesuai dengan kenyataan empiris yang ada, dimana lebih menekankan kebutuhan yang berkelanjutan. Artinya seseorang dalam

memenuhi kebutuhan tidak harus memenuhi kebutuhan berdasarkan urutan paling rendah dulu secara terus menerus baru dapat memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Kenyataan yang kita lihat bisa jadi seseorang dapat memenuhi kebutuhan yang lain yang mungkin lebih rendah, atau seseorang bisa saja memenuhi beberapa kebutuhan sekaligus. Teori ERG lebih konsisten dengan pengetahuan mengenai perbedaan individu seperti tingkat pendidikan, latar belakang keluarga, lingkungan dan budaya, selera dan lain-lain. Contoh budaya suatu daerah mungkin lebih menekankan pada status sosial sementara budaya daerah lain tidak menekankan pada status sosial melainkan pemenuhan kebutuhan pokok hidup seperti makan, minum, dan lain-lain. Kesimpulan dari teori ERG adalah kebutuhan tingkat rendah terpenuhi mengantar seseorang untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi, tetapi kebutuhan ganda dapat beroperasi sebagai motivator sekaligus. Sehubungan dengan pernyataan di atas dalam penelitian ini peneliti menggunakan salah satu teori motivasi yaitu kebutuhan ERG, dengan alasan teori ERG dapat beroperasi sekaligus lebih dari satu kebutuhan bahkan langsung ketiganya dan teori ini mengandung suatu dimensi frustrasi-regresi, yaitu bila suatu tingkat kebutuhan lebih tinggi terhalang, akan terjadi hasrat individu untuk meningkatkan kebutuhan tingkat lebih rendah.

### 3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan

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

Ishak (2003:15) mengatakan ada 6 (enam) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu:

- a. Faktor kebutuhan manusia yang mencakup kebutuhan dasar (ekonomis), kebutuhan rasa aman (psikologis) dan kebutuhan sosial.
- b. Faktor kompensasi, mencakup upah, gaji dan balas jasa.
- c. Faktor komunikasi, mencakup hubungan antar manusia, baik hubungan antara atasan dengan bawahan, hubungan sesama atasan dan hubungan sesama bawahan.
- d. Faktor pelatihan, mencakup pelatihan dan pengembangan serta kebijakan manajemen dalam mengembangkan karyawannya.
- e. Faktor kepemimpinan, mencakup gaya kepemimpinan.
- f. Faktor prestasi kerja yang mencakup prestasi, kondisi serta lingkungan kerja yang mendorong prestasi kerja tersebut.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor motivasi kerja adalah kebutuhan-kebutuhan manusia yang mendasar seperti kebutuhan manusia akan eksistensi, kebutuhan manusia akan rasa aman dan kebutuhan manusia akan ekonomi. Kebutuhan rasa aman disini adalah dengan adanya program

keselamatan dan kesehatan kerja terhadap karyawan. Ketika kebutuhan tersebut sudah terpenuhi, maka karyawan akan merasa aman dalam bekerja sehingga motivasi kerja karyawan akan meningkat sehingga diharapkan produktivitas atau kinerja karyawan juga meningkat.

#### **4. Tujuan Motivasi Kerja Karyawan**

Pemberian motivasi kerja karyawan yang dilakukan oleh perusahaan harus dapat memenuhi tujuan. Adapun tujuan motivasi kerja karyawan menurut Hasibuan (2010:146), adalah sebagai berikut:

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

Mengacu pada poin-poin tujuan motivasi kerja karyawan tersebut, bahwa tujuan motivasi kerja karyawan adalah untuk meningkatkan gairah kerja agar karyawan lebih bersemangat dalam bekerja dan melakukan kewajibannya sebagai karyawan sebuah perusahaan.

#### **5. Manfaat Motivasi Kerja Karyawan**

Menurut Arep (2003:219) manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga kinerja karyawan meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat.

Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya. Orang pun akan merasa dihargai/diakui, hal ini terjadi karena pekerjaannya itu betul-betul berharga bagi orang yang termotivasi, sehingga orang tersebut akan bekerja keras. Hal ini dimaklumi karena dorongan yang begitu tinggi menghasilkan sesuai target yang mereka tetapkan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi (Ishak dan Hendri, 2003:16-17).

#### **D. Kinerja**

##### **1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Rivai (2004:309) kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Mangkunegara (2000:67) “kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Pendapat dari ahli yang lain, Bernandin dan Russell yang dikutip oleh Gomes (2003:135), “kinerja karyawan adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama

periode waktu tertentu”. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan yaitu merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang karyawan dalam waktu tertentu.

## 2. Kriteria Dalam Mengukur Kinerja Karyawan

Mathis dan Jackson (2000:78) kinerja karyawan mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian kinerja karyawan atau prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi, antara lain yaitu kualitas keluaran, kuantitas keluaran, jangka waktu keluaran, kehadiran di tempat kerja.

Hasibuan (2001:94) mengemukakan bahwa hampir seluruh cara pengukuran kinerja karyawan mempertimbangkan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu:

- a. Pengukuran Kualitas, melibatkan keluaran atau *output* dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- b. Pengukuran Kualitas, keluaran yang mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan” yaitu seberapa baik penyelesaiannya, hal ini berkaitan bentuk keluaran
- c. Pengukuran ketepatan waktu, merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Benardin dan Russel (2003:167) juga mengemukakan pendapatnya bahwa kinerja karyawan dapat diukur dengan menggunakan beberapa kriteria kinerja karyawan antara lain:

- a. Kualitas (*Quality*) merupakan tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
- b. Kuantitas (*Quantity*) merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang dilaksanakan.
- c. Ketepatan waktu (*Timeliness*) merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.
- d. Efektivitas Biaya (*Cost Effectiveness*) merupakan tingkatan dimana sumberdaya organisasi seperti manusia, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.
- e. Hubungan antar perseorangan (*Interpersonal Impact*) merupakan tingkatan dimana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan yang lain dan juga pada bawahan.

Berdasar pada beberapa pendapat para ahli tersebut disimpulkan bahwa kriteria dalam mengukur kinerja karyawan adalah mengacu pada yang dihasilkan oleh karyawan dengan menggunakan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, dan hubungan antar perseorangan sebagai alat ukur kinerja karyawan.

### 3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, Mangkunegara (2007:67) mengatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

- a. Faktor Kemampuan (*Ability*)  
secara kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge+skill*), artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang diharapkan.
- b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sedarmayanti (2007:265) berpendapat bahwa ada 11 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain: “1) Sikap dan Mental (Motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), 2) Pendidikan, 3) Keterampilan, 4) Manajemen kepemimpinan, 5) Tingkat penghasilan, 6) Gaji dan kesehatan, 7) Jaminan sosial, 8) Iklim kerja 9) sarana dan prasarana, 10) Teknologi dan, 11) Kesempatan berprestasi”.

Berdasarkan pendapat tersebut, penulis menyimpulkan bahwa pengukuran kinerja dipengaruhi faktor kemampuan individu tersebut motivasi, dan sarana yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

#### **4. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan**

Kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan sesuatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan-kebijakan organisasi. Kebijakan-kebijakan organisasi dapat menyangkut aspek individual dan aspek organisasional. Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003:225), manfaat penilaian kinerja bagi organisasi adalah:

- a. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.
- b. Perbaikan kinerja.
- c. Kebutuhan latihan dan pengembangan.
- d. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja.
- e. Untuk penelitian kepegawaian.
- f. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desai karyawan.

Jadi, dari beberapa manfaat penilaian kinerja yang disebutkan di atas dapat digunakan sebagai acuan dan informasi perusahaan.

## 5. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2004:312), tujuan penilaian kinerja karyawan pada dasarnya meliputi:

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
- b. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
- c. Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
- d. Meningkatkan motivasi kerja.
- e. Meningkatkan etos kerja.
- f. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan atasan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
- g. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desai pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya.
- h. Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan/efektifitas.
- i. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karier dan keputusan perencanaan sukses.
- j. Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh.

Mengacu pada beberapa tujuan penilaian kerja yang telah disebutkan, maka tujuan penilaian kinerja secara garis besar adalah untuk mendorong agar karyawan bertanggung jawab atas kewajibannya sebagai karyawan perusahaan.

## E. Pengaruh Antar Variabel

1. Pengaruh Program Keselamatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan  
Hasil penelitian yang dilakukan Paramitha dan Wijayanto (2012) menyebutkan bahwa keselamatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian Munandar (2014) juga

membuktikan bahwa Keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

2. Pengaruh Program Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan Mashudi (2012) terhadap karyawan PT.PLN (Persero) menyatakan bahwa kesehatan kerja memiliki pengaruh dominan terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian yang dilakukan Paramitha dan Wijayanto (2012) juga menyebutkan bahwa keselamatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

3. Pengaruh Program Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan Rahman (2013) terhadap karyawan PT.Ceria Utama Abadi cabang Palembang menyebutkan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Wijayanto (2009) juga menyebutkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Program Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian Munandar (2014) menyebutkan bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Begitu juga penelitian yang dilakukan Rahman (2013) menyatakan Keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian Margareth (2012) menjelaskan bahwa Motivasi kerja yang terdiri dari kepuasan kerja, Budaya organisasi dan pola kepemimpinan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil

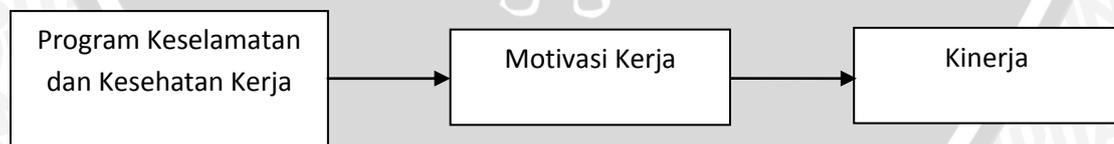
skripsi menyarankan bahwa pihak manajemen perusahaan sebaiknya mampu menerapkan berbagai kebijakan berkaitan dengan motivasi (kepuasan kerja, budaya organisasi, pola kepemimpinan) yang membuat kinerja karyawan meningkat.

## F. Model Konsep dan Model Hipotesis

### 1. Model Konsep

Model konsep yaitu merupakan suatu gambaran mengenai penelitian ini, dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja. Model konsep menjelaskan tentang teori-teori yang dipakai dengan variable-variabel yang akan diteliti.

Nazir (2003:123) mengatakan konsep menggambarkan suatu fenomena secara abstrak yang dibentuk dengan jalan membuat generalisasi terhadap sesuatu yang khas. Maka penelitian ini digambarkan dalam suatu model konsep yang ditunjukkan sebagai berikut:

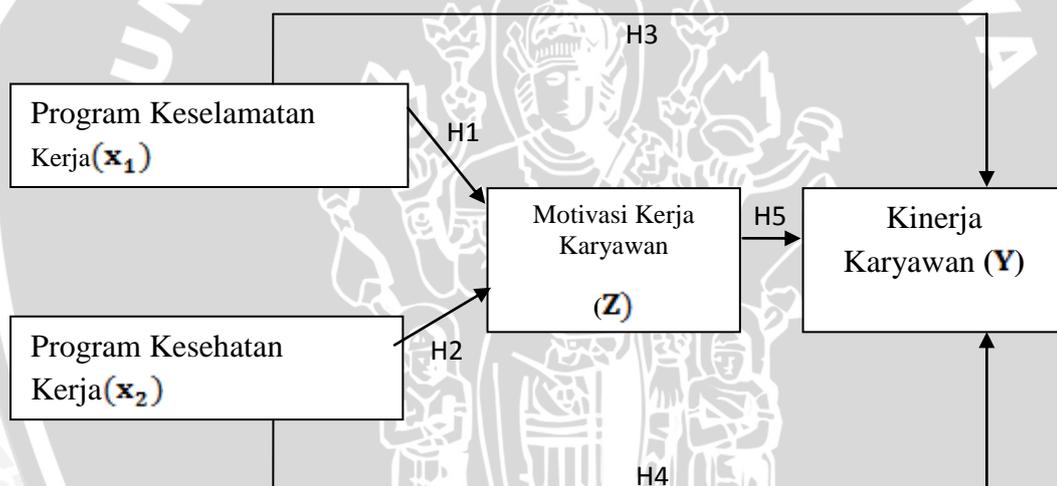


**Gambar 1**  
**Model Konsep**

Sumber: Kajian teoritis, 2015

## 2. Model Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan yang dikemukakan dalam perumusan masalah. Hipotesis sebaiknya dirumuskan dalam bentuk yang sederhana, digunakan variabel-variabel yang tegas dan berbentuk sedemikian rupa sehingga kebenarannya dapat diuji oleh peneliti lain. Menurut Sugiono (2004:51) "Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk pertanyaan"



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

Sumber: Kajian teoritis, 2015

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

H1: Ada pengaruh yang signifikan antara Program Keselamatan Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Z).

H2: Ada pengaruh yang signifikan antara Program Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Motivasi Kerja Karyawan ( $Z$ ).

H3: Ada pengaruh yang signifikan antara Program Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

H4: Ada pengaruh yang signifikan antara Program Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

H5: Ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja Karyawan ( $Z$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).



### BAB III

## METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah disampaikan dalam proposal penelitian ini, maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan atau *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Singarimbun dan Effendi (2006:5). Penelitian penjelasan atau *explanatory research* adalah “penelitian yang menyoroti hubungan antara variabel dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan yang kemudian akan diuji untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel-variabel tersebut mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

#### B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Citra Gading Asritama Jl. Soekarno Hatta D-401 Malang. PT. Citra Gading Asritama merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *industry property* dan jasa konstruksi. Lokasi tersebut dipilih dengan pertimbangan perusahaan ini adalah termasuk perusahaan yang sering mengerjakan proyek pembangunan perumahan, gedung, mall dan lain-lain yang akrab sekali dengan program keselamatan dan kesehatan kerja karyawan untuk menjaga para karyawan agar tetap aman dalam bekerja.

## C. Konsep, Variabel, Definisi Oprasional Variabel dan Skala Pengukuran

### Variabel

#### 1. Konsep

Konsep adalah abstraksi yang perlu diukur. Konsep menggambarkan suatu fenomena secara abstrak yang dibentuk dengan jalan membuat generalisasi terhadap suatu yang khas Nazir (2005:122). Pada umumnya konsep dibuat dan dihasilkan secara sadar untuk keperluan ilmiah yang khas dan tertentu. Konsep pada penelitian ini adalah:

- (a) Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang terdiri dari dua variabel yaitu Program Keselamatan Kerja dan Program Kesehatan Kerja.
- (b) Motivasi Kerja yaitu dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang bertindak atau berbuat sesuatu.
- (c) Kinerja yaitu hasil atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seorang karyawan dalam waktu tertentu.

#### 2. Variabel Penelitian

Variabel dapat diartikan sebagai konsep yang memiliki banyak nilai, sehingga dalam pelaksanaan penelitian variabel perlu dioperasionalisasikan untuk dapat dijadikan petunjuk tentang apa yang harus diamati dan bagaimana mengukur suatu variabel. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- (a) Variabel bebas (*Variabel independen*)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah variabel program keselamatan kerja ( $X_1$ ) dan program kesehatan kerja ( $X_2$ )

(b) Variabel terikat (*Variabel dependen*)

Variabel terikat dalam penelitian ini ada 2 yaitu motivasi kerja karyawan (Z) dan kinerja karyawan (Y).

### 3. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah “suatu informasi ilmiah yang amat membantu peneliti lain yang ingin menggunakan variabel yang sama” Effendi (Effendi dalam Singarimbun dan Effendi 2011). Penelitian ini dimaksudkan untuk memperjelas konsep. Oleh karena itu, diperlukan variabel yang akan mendukung konsep yang telah ada serta dapat membatasi secara jelas suatu penelitian. Definisi operasional penelitian kali ini adalah sebagai berikut:

a. Variabel bebas

(1) Program Keselamatan Kerja ( $X_1$ )

Program keselamatan kerja adalah keadaan karyawan yang bebas dari rasa takut dan bebas dari segala kemungkinan risiko kerja. Program keselamatan kerja yang dilakukan PT.Citra Gading Asritama ditinjau dari faktor:

(i) Perlengkapan keselamatan kerja

- Optimalisasi pemasangan rambu-rambu keselamatan
- Kondisi perlengkapan
- Jenis perlengkapan kerja

(ii) Prosedur keselamatan kerja

- Penyampaian *SOP (Standart Operating Procedure)*
- Pemahaman SOP
- Pelaksanaan prosedur

(2) Program Kesehatan Kerja ( $X_2$ )

Program kesehatan kerja adalah suatu usaha dan keadaan yang memungkinkan seseorang mempertahankan kondisi kesehatannya dalam pekerjaan. Program kesehatan kerja yang dilakukan pada PT.Citra Gading Asritama yaitu:

(i) Jaminan Sosial Tenaga Kerja

- Jaminan kematian
- Jaminan pemeliharaan kesehatan
- Jaminan kecelakaan kerja

(ii) Tanggap Darurat

- Pemeriksaan secara periodik
- Kelengkapan P3K
- Ketersediaan Petugas Kesehatan

b. Variabel terikat

Motivasi Kerja Karyawan ( $Z$ )

Motivasi kerja karyawan adalah motivasi kerja sebagai sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Indikator dan item-item dari variabel motivasi kerja karyawan adalah:

(i)Kebutuhan akan eksistensi

- Kesesuaian gaji
- Perasaan aman dari kecelakaan kerja
- Jaminan akan kelangsungan pekerjaan

(ii) Kebutuhan akan keterkaitan

- Keharmonisan hubungan antara atasan atau pimpinan
- Interaksi yang harmonis antar karyawan
- Perasaan diterima di lingkungan perusahaan

(iii) Kebutuhan akan pertumbuhan

- Tanggung jawab atas pekerjaan
- Dukungan perusahaan
- Pemberian apresiasi oleh perusahaan

c. Variabel terikat

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang karyawan dalam waktu tertentu. Indikator dan item-item dari variabel kinerja karyawan adalah:

(i) Kualitas

- Menyelesaikan tugas dengan teliti
- Sesuai dengan standart yang ditentukan
- Kualitas kerja yang saya kerjakan lebih baik dari rekan kerja

(ii) Kuantitas

- Jumlah tugas yang diselesaikan sesuai dengan standar yang ditetapkan

- Jumlah pekerjaan yang saya kerjakan lebih banyak dari rekan kerja
- Peningkatan hasil kerja

(iii) Ketepatan Waktu

- Waktu penyelesaian sesuai dengan standart yang telah ditetapkan.
- Waktu penyelesaian sesuai lebih cepat dari standart
- Perbandingan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan yang dicapai dengan standart yang ditetapkan .

(iv) Efektivitas biaya

- Jumlah karyawan
- Penggunaan bahan baku
- Penggunaan alat teknologi

(v) Hubungan antar perseorangan

- Saling menghargai antar karyawan
- Kerjasama antar karyawan
- Hubungan antara atasan dengan bawahan

Secara rinci tentang variabel-variabel dan indikator-indikatornya dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Konsep, Variabel, Indikator dan Item**

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Program Keselamatan Kerja ( $X_1$ )	1. Perlengkapan keselamatan kerja	1. Optimalisasi pemasangan rambu keselamatan 2. Kondisi perlengkapan keselamatan kerja 3. Jenis perlengkapan kerja
		2. Prosedur keselamatan kerja	4. Penyampaian SOP 5. pemahaman SOP 6. pelaksanaan prosedur
	Program Kesehatan Kerja ( $X_2$ )	1. Jaminan sosial tenaga kerja  2. Tanggap Darurat	1. Jaminan kematian 2. Jaminan pemeliharaan kesehatan 3. Jaminan kecelakaan kerja 4. Pemeriksaan secara periodik 5. Kelengkapan P3K 6. Ketersediaan Petugas Kesehatan
Motivasi Kerja	Motivasi Kerja Karyawan (Z)	1. Kebutuhan akan eksistensi	1. Kesesuaian gaji 2. perasaan aman dari kecelakaan kerja 3. Pengawasan pekerjaan
		2. Kebutuhan akan keterikatan	4. keharmonisan hubungan antara atasan atau pimpinan 5. interaksi yang harmonis antar karyawan 6. perasaan diterima di lingkungan perusahaan
		3. Kebutuhan akan pertumbuhan	7. Tanggung jawab atas pekerjaan 8. Dukungan dari perusahaan 9. pemberian apresiasi oleh perusahaan
Kinerja	Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas	1. menyelesaikan tugas dengan teliti 2. sesuai dengan standar 3. Kualitas hasil kerja lebih baik dari rekan kerja
		2. Kuantitas	4. Jumlah tugas yang

Konsep	Variabel	Indikator	Item
			diselesaikan sesuai dengan standar yang disediakan 5. Penyelesaian jumlah pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan 6. Peningkatan jumlah hasil kerja
		3. Ketepatan waktu	7. Pekerjaan diselesaikan tepat waktu sesuai dengan alokasi waktu yang ditetapkan 8. Waktu penyelesaian lebih cepat dari standart 9. Perbandingan Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan yang dicapai dengan standart yang telah ditetapkan perusahaan
		4. Efektivitas biaya	10. Jumlah karyawan 11. Penggunaan bahan baku 12. Penggunaan alat teknologi
		5. Hubungan antar perseorangan	13. Saling menghargai antar karyawan 14. Kerjasama antar karyawan 15. Hubungan antara atasan dengan bawahan

Sumber: Kajian teoritis,2015

#### 4. Skala Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini, tanggapan responden diukur dengan menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2009:132), dijelaskan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi sangat positif dan sangat negatif, yang berupa kata-kata antara lain.

**Tabel 3.2**  
**Skala Pengukuran**

<b>Skala Pengukuran Jawaban Responden</b>	<b>Skor</b>
Sangat setuju/ sangat sesuai/ sangat mengetahui/ sangat menyenangkan/ sangat baik/ sangat mendukung/ sangat puas	5
Setuju/ sesuai/ mengetahui/ menyenangkan/ baik/ mendukung/ puas	4
Cukup setuju/ cukup sesuai/ cukup mengetahui/ cukup menyenangkan/ cukup baik/ cukup mendukung/ cukup puas	3
Tidak setuju/ tidak sesuai/ tidak mengetahui/ tidak menyenangkan/ tidak baik/ tidak mendukung/ tidak puas	2
Sangat tidak setuju/ Sangat tidak sesuai/ Sangat tidak mengetahui/ Sangat tidak menyenangkan/ Sangat tidak baik/ Sangat tidak mendukung/ tidak puas	1

(sumber : Sugiyono, 2009:132)

#### **D. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi menurut Singarimbun (2008:152) adalah jumlah keseluruhan dari analisis yang ciri-cirinya akan diduga. Sedangkan Sugiyono (2005:115) menyatakan bahwa “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa populasi yaitu keseluruhan subyek yang akan diteliti dengan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk menarik kesimpulan.

Populasi dalam penelitian adalah karyawan bagian produksi PT.Citra Gading Asritama di proyek Mall Dinoyo City sebanyak 350 orang.

## 2. Sampel

Unsur sampling merupakan unsur-unsur yang yang diambil sebagai sampel ,yaitu diambil dari populasi unsur sampling diambil dengan menggunakan rangka sampling (Singarimbun & Effendi, 2006:153). Menurut Arikunto (2006:131) Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Menurut Sugiyono (2008;116) sampel adalah “sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Survei sampel adalah suatu prosedur dimana hanya sebagian dari populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari populasi. Dalam penelitian ini penentuan sampel menggunakan rumus *Slovin*, karena populasi karyawan diketahui. Berikut rumus *Slovin* yang disebutkan di atas adalah:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir, misal 10% atau 0,1.

Diketahui jumlah karyawan bagian produksi pada PT.Citra Gading Asritama di proyek mall Dinoyo City yaitu 350 orang dengan ini maka jika dihitung dengan rumus *Slovin* di atas dengan estimasi *error* 10% maka:

$$n = \frac{350}{1 + 350(0,1^2)}$$

$$n = 77,778$$

$$n = 78$$

Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 78 orang karyawan bagian produksi PT.Citra Gading Asritama di proyek Mall Dinoyo City. Untuk memudahkan penelitian maka metode sampling yang digunakan adalah *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2008:118) *simple random sampling* adalah “dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu”. Metode ini merupakan prosedur *sampling* yang mengambil sampel dari populasi secara acak pada tempat penelitian tanpa memperhatikan strata yang ada pada populasi tersebut. Dalam penelitian ini yaitu karyawan bagian produksi PT.Citra Gading Asritama di proyek Mall DIinoyo City. Berdasarkan penjelasan mengenai sampel, dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 78 orang.

## E. Teknik Pengumpulan Data

### 1. Sumber Data

#### a. Data Primer

Menurut Sugiyono dalam Supriyanto dan Machfudz (2010:202)

“Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari

sumber asli (tidak melalui media perantara), data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab peneliti”. Data ini diperoleh dan dikumpulkan langsung di lapangan atau dari lokasi penelitian melalui kuesioner yang diberikan kepada karyawan bagian produksi PT.Citra Gading Asritama di proyek Mall dinoyo City.

#### b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono dalam Supriyanto dan Machfudz (2010:202) “Data sekunder merupakan data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara yang diperoleh dan dicatat oleh pihak lain. Data sekunder umumnya berupa catatan atau laporan historis dan arsip perusahaan. Dalam penelitian ini data sekunder yang peneliti gunakan meliputi sejarah perusahaan, visi dan misi perusahaan, bagian organisasi dan jumlah karyawan, dan hal-hal yang berhubungan dengan program keselamatan dan kesehatan kerja karyawan PT.Citra Gading Asritama (CGA).

## 2. Metode Pengumpulan Data

Kegiatan pengumpulan data merupakan usaha secara operasional dalam melaksanakan penelitian yang dapat memberikan pengaruh positif bagi pelaksanaan analisis dan interpretasi data. Dalam pengumpulan data penelitian ini menggunakan cara-cara sebagai berikut:

a. Kuesioner

Kuesioner adalah cara memperoleh data dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden. Data yang diperoleh dari pengedaran kuesioner adalah :

- 1) Identitas responden
- 2) Tanggapan atau jawaban-jawaban responden dan item-item yang diajukan dalam bentuk pertanyaan

Sugiyono (2009:199) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Metode ini dilakukan dengan membuat daftar pertanyaan yang berkaitan dengan masalah program keselamatan dan kesehatan kerja karyawan bagian produksi PT.Citra Gading Asritama di proyek mall Dinoyo City sebagai data primer. Bentuk kuesioner tertutup, dimana karyawannya hanya dapat memilih jawaban dengan pilihan jawaban yang telah disediakan.

b. Dokumentasi

Mencatat dokumen-dokumen yang dimiliki PT.Citra Gading Asritama. Dokumen yang dimaksudkan adalah dokumen yang didalamnya terdapat informasi tentang perusahaan meliputi jumlah karyawan, struktur organisasi dan lain sebagainya sebagai data sekunder untuk mendukung penelitian.

### 3. Instrumen Penelitian

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

#### a. Kuesioner

Berupa seperangkat pertanyaan tertulis yang akan diisi oleh responden.

Daftar pernyataan atau pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner telah terlampir.

#### b. Dokumentasi

Merupakan alat bantu yang digunakan untuk mendokumentasikan catatan-catatan yang berkaitan dengan masalah penelitian, baik berupa alat tulis maupun alat elektronik.

### F. Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam penelitian, data mempunyai kedudukan yang paling tinggi, karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Benar tidaknya data, sangat menentukan bermutu tidaknya hasil penelitian. Sedang benar tidaknya data, tergantung dari baik tidaknya instrumen pengumpulan data. Pengujian instrumen biasanya terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas.

## 1. Uji Validitas

Validitas menurut Ancok dalam Singarimbun dan Effendi menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang diukur. Bila seseorang mengukur berat suatu benda, maka dia harus menggunakan timbangan. Timbangan adalah alat pengukur yang valid bila dipakai untuk mengukur berat, karena timbangan memang mengukur berat (Singarimbun dan Effendi, 2011:122).

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

- r = Koefisien korelasi
- x = Skor tiap butir pertanyaan
- Y = Skor total
- N = Jumlah sampel

Apabila  $r_{hitung}$  lebih besar daripada  $r_{table}$ , maka data yang digunakan adalah valid, sebaliknya jika  $r_{hitung}$  lebih kecil jika dibandingkan  $r_{table}$ , maka data yang digunakan tidak valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkatan kemantapan atau konsistensi suatu alat ukur. Suatu alat ukur (Pengukuran) yang validitasnya atau tingkat keabsahan tinggi secara otomatis biasanya dapat diandalkan (*reliable*). Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup

dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2006:178).

Suatu instrumen tersebut dapat dipercaya. Setelah alat ukur dinyatakan valid maka dicari reliabilitasnya, dalam artian apakah alat-alat itu betul-betul reliabel. yang dimaksud dengan uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya/dapat diandalkan. dalam rangka melakukan pengujian terhadap item dari tiap variabel yang digunakan sebagai jawaban dari kondisi yang diharapkan pada bagian sebelumnya, maka perlu dilakukan uji reliabilitas item. Salah satu ukuran reliabilitas *internal consistency* adalah koefisien *alpha cronbach*, dimana jika  $\alpha > 0,6$  menunjukkan instrumen tersebut cukup baik atau reliabel dan bila  $\alpha < 0,6$  dianggap buruk (Sekaran, 2006:182).

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

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 3.3**  
**Uji Validitas Variabel**

Item	r Hitung	Sig.	Keterangan
X1.1	0.348	0.002	Valid
X1.2	0.633	0.000	Valid
X1.3	0.681	0.000	Valid
X1.4	0.726	0.000	Valid
X1.5	0.546	0.000	Valid
X1.6	0.672	0.000	Valid
X2.1	0.654	0.000	Valid
X2.2	0.787	0.000	Valid
X2.3	0.776	0.000	Valid
X2.4	0.784	0.000	Valid
X2.5	0.762	0.000	Valid
X2.6	0.818	0.000	Valid
Z1.1	0.497	0.000	Valid
Z1.2	0.724	0.000	Valid
Z1.3	0.663	0.000	Valid
Z1.4	0.739	0.000	Valid
Z1.5	0.750	0.000	Valid
Z1.6	0.767	0.000	Valid
Z1.7	0.723	0.000	Valid
Z1.8	0.668	0.000	Valid
Z1.9	0.675	0.000	Valid
Y1.1	0.472	0.000	Valid
Y1.2	0.686	0.000	Valid
Y1.3	0.539	0.000	Valid
Y1.4	0.334	0.003	Valid
Y1.5	0.279	0.013	Valid
Y1.6	0.607	0.000	Valid
Y1.7	0.711	0.000	Valid
Y1.8	0.678	0.000	Valid
Y1.9	0.746	0.000	Valid
Y1.10	0.750	0.000	Valid
Y1.11	0.779	0.000	Valid
Y1.12	0.732	0.000	Valid
Y1.13	0.629	0.000	Valid
Y1.14	0.608	0.000	Valid
Y1.15	0.490	0.000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah 2015

Dari Tabel 3.3 di atas dapat dilihat bahwa nilai sig. r indikator pertanyaan lebih kecil dari 0.05 ( $\alpha = 0.05$ ) yang berarti tiap-tiap indikator variabel adalah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

**Tabel 3.4**  
**Uji Reliabilitas Variabel**

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	Program Keselamatan kerja (X1)	0,651	Reliabel
2	Program Kesehatan kerja (X2)	0,848	Reliabel
3	Motivai kerja (Z)	0,862	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,874	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2015

Dari Tabel 3.4 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.

## H. Metode Analisis Data

### 1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan penelitian dengan menggambarkan obyek penelitian, yang terdiri dari daerah penelitian, keadaan responden yang diteliti, serta item yang didistribusikan dari masing-masing variabel. Setelah keseluruhan data terkumpul, selanjutnya adalah mengolah dan mentabulasikan dalam tabel, setelah itu dilakukan pembahasan secara deskriptif dalam angka persentase.

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2009:206). Jadi untuk menarik kesimpulan dari sebuah penelitian kuantitatif harus menggunakan analisis inferensial.

## 2. Analisis Statistik Inferensial

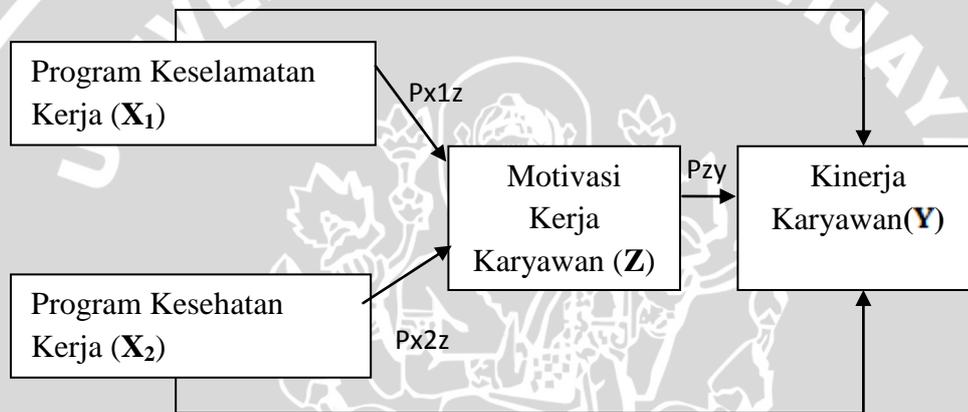
Analisis statistik inferensial bersifat probabilitas atau kemungkinan karena kesimpulan yang diberlakukan untuk populasi berdasarkan data sampel. Suatu kesimpulan dari data sampel yang akan diberlakukan untuk populasi mempunyai peluang kesalahan dan kebenaran yang dinyatakan dalam bentuk presentase atau sering disebut dengan taraf kepercayaan (Sugiyono, 2009:207). Analisis statistik inferensial digunakan untuk menguji parameter populasi data yang ada, dengan menggunakan program *SPSS for windows 21*, hal ini mempermudah mengolah data yang berwujud angka statistik dan kemudian dapat ditarik kesimpulannya. Analisis statistik inferensial yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

## 3. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur (*Path Analysis*) menurut Robert D. Rutherford dalam Sarwono (2007:1) adalah "suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi linier berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung, tetapi juga

secara tidak langsung”. Menurut Paul Webley dalam Sarwono (2007:1) ”analisis jalur merupakan pengembangan langsung bentuk regresi berganda dengan tujuan untuk memberikan estimasi tingkat kepentingan (*magnitude*) dan signifikansi (*significance*) hubungan sebab akibat hipotetikal dalam seperangkat variabel”.

Analisis jalur (*Path Analysis*) dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 3**  
**Analisis Jalur**

Sumber: Kajian teoritis, 2015

Persamaan Strukturnya adalah :

$$1) Z = P_{x1z} + P_{x2z}$$

$$2) Y = P_{x1y} + P_{x2y} + P_{zy}$$

Keterangan :

$X_1$  : Program Keselamatan Kerja

$X_2$  : Program Kesehatan Kerja

$Z$  : Motivasi Kerja

$Y$  : Kinerja Karyawan

Menurut Sarwono (2007:159), langkah-langkah dalam analisis jalur adalah:

- 1) Menentukan model diagram jalurnya berdasarkan paradigma hubungan variabel
- 2) Membuat persamaan strukturalnya (*sub structural*), adapun sub struktural dalam penelitian ini adalah  
Sub Struktural 1 :  $Z = P_{x1z} + P_{x2z}$   
Sub Struktural 2 :  $P_{x1y} + P_{x2y} + P_{zy}$
- 3) Melakukan analisis data dengan menggunakan alat bantu *SPSS for Windows 21* yang terdiri analisis regresi dan kolerasi terhadap persamaan sub struktur 1 dan Sub Struktur 2
- 4) Penafsiran hasil analisis regresi dan kolerasi
- 5) Penghitungan pengaruh

Untuk mengetahui pengaruh yang ada dalam model analisis jalur, dapat melakukan penghitungan meliputi tiga macam pengaruh, sebagai berikut:

- a) pengaruh langsung (*direct effect*)
- b) pengaruh tidak langsung (*indirect effect*)
- c) pengaruh total (*total effect*)

- 6) Pembuktian hipotesis  
Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumus yang digunakan :

$$t_{hitung} = \frac{b}{sb}$$

Dimana:

$b$  adalah parameter estimasi dari  $X_1$

$sb$  adalah standar error dari  $X_1$

Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a) Jika signifikan  $t \leq 0,05$  maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif ditolak.
- b) Jika signifikan  $t > 0,05$  maka hipotesis nol diterima dan hipotesis alternatif ditolak.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Perusahaan

##### 1. Sejarah Perusahaan

PT. Citra Gading Asritama berdiri tahun 1997, sebagai wujud dari keikutsertaan pihak swasta dalam memberikan kontribusi yang aktif melalui keikutsertaan pembangunan yang berkelanjutan di Indonesia. Bertolak dari maksud dan tujuan di atas, PT. Citra Gading Asritama mampu menyiapkan tenaga terampil, kreatif, inovatif dan professional, bersikap tegas serta mampu mempertahankan citra perusahaan jasa yang mampu bersaing dalam era globalisasi.

PT. Citra Gading Asritama berpola pada kepuasan pelanggan, dapat memberikan tenaga pemikir yang handal agar mampu menghasilkan produk dengan cita rasa yang ideal. PT. Citra Gading Asritama mampu mengutamakan mutu hasil kerja dengan tetap memperhatikan produknya. Sebagai dasar dalam bekarya yang memikirkan hasil yang optimal adalah tekad kejujuran dan semangat kerja.

Kebijakan mutu (*Quality Police*) yang digunakan PT. Citra Gading asritama adalah dengan mengimplementasikan sistem manajemen mutu ISO 9001 : 200 dan OHSAS 18001 : 2007 serta ISO 14001 : 2004 maka PT. Citra Gading Asritama mampu mempunyai komitmen untuk:

- a. Cara kerja dan metode kerja yang disiplin, efisien, efektif dan bertanggung jawab agar selalu dapat memenuhi harapan dan persyaratan pelanggan.
- b. Gabungan dari komitmen dan semangat kerja yang tinggi untuk selalu menjadi yang terbaik dari jasa konstruksi, dengan mengadopsi prinsip perbaikan dan berkelanjutan.
- c. Azas keterbukaan komunikasi dua arah yang berkualitas untuk bersama-sama mencapai system manajemen mutu yang handal, melalui tinjauan manajemen ini ditinjau keefektifanya.

## **2. Lokasi Perusahaan**

Penelitian ini dilakukan di PT. Citra Gading Asritama khususnya di proyek pembangunan Mall Dinoyo City Malang Jawa Timur, kantor PT. Citra Gading Asritama sendiri bertempat di Jl. Soekarno Hatta D-401 Malang. Lokasi tersebut dipilih dengan pertimbangan perusahaan ini mempunyai program keselamatan dan kesehatan kerja untuk menjaga para karyawan agar tetap aman dalam melakukan pekerjaan.

## **3. Visi dan Misi PT. Citra Gading Asritama**

### **a. Visi**

Visi PT. Citra Gading Asritama menjadikan perusahaan sebagai mitra usaha yang terpercaya dalam memberikan jasa/layanan. Menempatkan Citra (Identitas Diri) sebagai maha karya menuju menara gading. Symbol

karya yang adiluhung untuk kepuasan penerima jasa kami jaga dan kami pelihara.

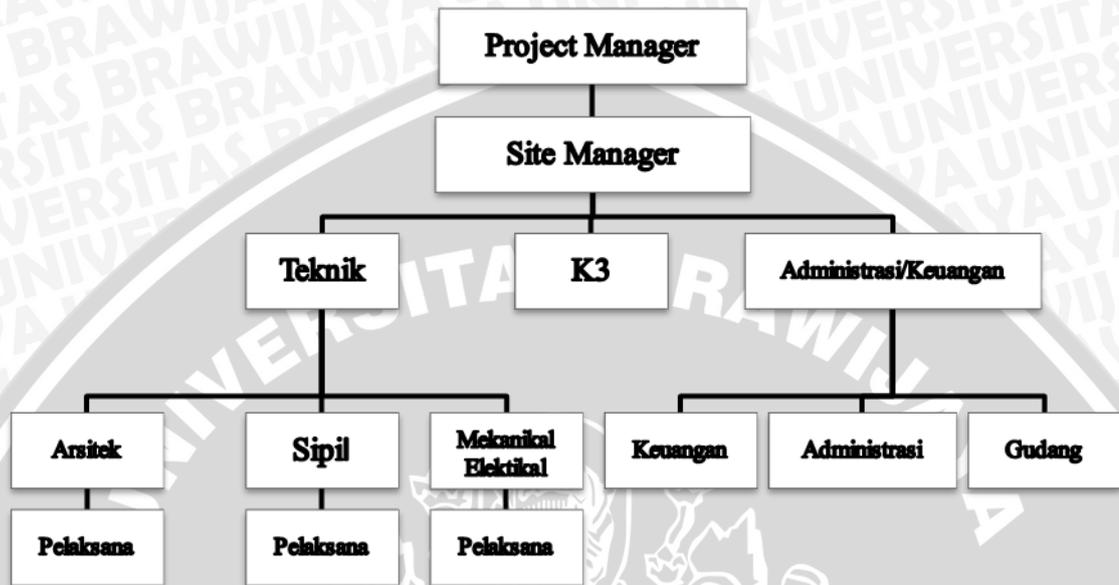
b. Misi

Misi PT. Citra Gading Asritama mampu menjadi perusahaan yang besar. Yang selalu peduli pada keseimbangan sosial dan dapat bermanfaat untuk kepentingan masyarakat. Mampu dan cepat memberikan hasil karya dengan dukungan tenaga terampil yang berwawasan maju, professional, beredukasi tinggi untuk menciptakan pertumbuhan yang berkesinambungan.

Sebagai perusahaan jasa konsultan perencanaan, pengawasan dan studi, dan pola kerja dilakukan dengan manajemen tersendiri. Sebagai perusahaan jasa kontraktor gedung bertingkat, pabrikasi, pembangunan jalan, jembatan, dermaga, reklamasi pantai serta pekerjaan sipil, arsitektur dan lainnya yang tercakup di dalamnya. Sebagai perusahaan produsen Batu Pecah (*Stone Crusher*), Aspal (AMP). Jasa rental alat berat dan transportasi.

#### 4. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan gambaran secara sistematis tentang hubungan kerjasama antara orang-orang yang terdapat dalam suatu badan usaha dalam rangka mencapai suatu tujuan. Pencapaian visi dan misi merupakan hal yang penting bagi perusahaan. Untuk bisa mencapai visi dan misi tersebut, maka perusahaan akan menjalankan beberapa visi dan misi yang mana dalam pelaksanaannya didukung oleh *job description* masing-masing karyawan yang direalisasikan dengan struktur organisasi.



**Gambar 4**

**Struktur Organisasi PT.Citra Gading Asritama pada Proyek Mall Dinoyo City Malang.**

Sumber: PT.Citra Gading Asritama 2015

**B. Gambaran Umum Responden**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terhadap 78 responden melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Citra Gading Asritama di proyek Mall Dinoyo City, maka dapat ditarik beberapa gambaran tentang komposisi karyawan berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja.

## 1. Usia Responden

**Tabel 4.1**  
**Distribusi Usia Responden**

Usia	Jumlah	Persentase
< 30 tahun	20	26%
30-40 tahun	45	58%
> 40 tahun	13	17%
Total	78	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2015

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa, jumlah responden terbanyak ada pada usia 30-40 tahun, yaitu sebanyak 45 orang atau 58%. Jumlah responden terbanyak kedua ada pada usia < 30 tahun, yaitu sebanyak 20 orang atau 26%. Dari data tersebut, rata-rata karyawan yang bekerja di PT. Citra Gading Asritama pada proyek Mall Dinoyo City Malang berada pada masa produktif sehingga motivasi kerja yang dimiliki karyawan masih cukup tinggi.

## 2. Jenis Kelamin Responden

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	78	100%
Wanita	0	0%
Total	78	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2015

Data pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa, seluruh responden berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah responden sebesar 78 orang (100%). Hal ini dikarenakan penelitian ini dilakukan di bagian produksi PT. Citra Gading Asritama pada Proyek Mall Dinoyo City Malang dimana pekerjaan yang dilakukan adalah mengkonstruksi bangunan.

### 3. Pendidikan Responden

**Tabel 4.3**

**Distribusi Pendidikan Responden**

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
SD	15	19%
SMP	20	26%
SMA	35	45%
Perguruan Tinggi	8	10%
Total	78	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2015

Data pada Tabel 4.3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden pendidikan terakhirnya adalah SMA/STM yaitu sebanyak 35 orang responden (45%) dari jumlah responden dan mereka bekerja pada bagian produksi. Sebanyak 8 orang responden (10%) pendidikan terakhirnya adalah S1 dan bekerja pada bagian arsitek, dan kontrol. Hal ini disebabkan karena pekerjaan di bagian operasional maupun pekerjaan di lapangan pada PT. Citra Gading Asritama pada proyek Mall Dinoyo City lebih mengutamakan *skill* atau kemampuan karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya agar

tujuan perusahaan dapat berjalan lancar dan dapat mencapai target yang telah ditetapkan.

#### 4. Masa Kerja Responden

**Tabel 4.4**  
**Distribusi Masa Kerja Responden**

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
< 5 tahun	45	58%
6-10 tahun	28	36%
>10 tahun	5	8%
Total	78	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2015

Data pada Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa, jumlah karyawan yang memiliki masa kerja < 5 tahun adalah masa kerja terbanyak dengan jumlah 45 orang (58%), dan sebagian besar dari karyawan yang memiliki masa kerja tersebut adalah mereka yang bekerja pada bagian produksi. Karena sistem kerja pada bagian produksi di PT. Citra Gading Asritama pada proyek Mall Dinoyo City harus memenuhi target waktu, jadi dibagian ini dibutuhkan karyawan yang memiliki kesehatan jasmani dan rohani yang baik. Jika dirasa sudah tidak dapat memenuhinya maka mereka akan diberhentikan dan diganti dengan karyawan yang baru. Masa kerja 6 – 10 tahun adalah masa kerja terbanyak kedua yaitu sebanyak 28 orang (36%), dan selanjutnya masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 5 orang (6%).

## C. Analisis Data

### 1. Analisis Statistik Deskriptif

Berdasarkan kuesioner yang telah diberikan kepada 78 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:

$$c = \text{perkiraan besarnya} \quad c = (5-1) : 5$$

$$k = \text{banyaknya kelas} \quad c = 4 : 5 = 0,8$$

$X_n$  = nilai skor tertinggi

$X_1$  = nilai skor terendah

**Tabel 4.5**

#### 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	Cukup Setuju
3,5 – 4,2	Setuju
4,2 – 5	Sangat Setuju

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

**a. Program Keselamatan Kerja ( $X_1$ )**

**Tabel 4.6**

**Distribusi Frekuensi Item Variabel Program Keselamatan Kerja ( $X_1$ )**

Item	SS		S		CS		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X <sub>1.1</sub>	13	16.67	55	70.51	9	11.54	1	1.28	0	0.00	78	100	4.03
X <sub>1.2</sub>	25	32.05	32	41.03	14	17.95	1	1.28	6	7.69	78	100	3.88
X <sub>1.3</sub>	19	24.36	45	57.69	11	14.10	2	2.56	1	1.28	78	100	4.01
X <sub>1.4</sub>	19	24.36	43	55.13	13	16.67	0	0.00	3	3.85	78	100	3.96
X <sub>1.5</sub>	16	20.51	54	69.23	6	7.69	0	0.00	2	2.56	78	100	4.05
X <sub>1.6</sub>	15	19.23	47	60.26	6	7.69	0	0.00	10	12.82	78	100	3.73
Grand Mean $X_1$													3.94

Sumber : data primer diolah 2015

Keterangan:

X<sub>1.1</sub> : Optimalisasi pemasangan rambu-rambu keselamatan

X<sub>1.2</sub> : Kondisi perlengkapan keselamatan kerja

X<sub>1.3</sub> : Jenis perlengkapan kerja

X<sub>1.4</sub> : Penyampaian SOP

X<sub>1.5</sub> : Pemahaman SOP

X<sub>1.6</sub> : Pelaksanaan prosedur

Pada Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa dari 78 responden, terdapat 13 responden atau 16,67% yang menyatakan sangat optimal, yang menyatakan

optimal sebanyak 55 responden atau 70,51%, yang menyatakan cukup optimal sebanyak 9 responden atau 11,54%, yang menyatakan tidak optimal sebanyak 1 responden atau 1,28%, dan yang menyatakan sangat tidak optimal sebanyak 0 responden atau 0%. Berdasarkan data tersebut, rata-rata item sebesar 4.03. rata-rata responden menjawab optimal. Hal ini menunjukkan bahwa pemasangan rambu-rambu keselamatan kerja di perusahaan sudah optimal.

Untuk item kedua yaitu kondisi perlengkapan keselamatan kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat layak atau bagus sebanyak 25 responden atau 32,05%, yang menyatakan layak sebanyak 32 responden atau 41,03%, yang menyatakan cukup layak sebanyak 14 responden atau 17,95%, yang menyatakan tidak layak sebanyak 1 responden atau 1,28%, dan yang menyatakan sangat tidak layak sebanyak 0 responden atau 0%. Berdasarkan data tersebut, rata-rata item sebesar 3.88. Rata-rata responden menjawab layak. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi perlengkapan kerja di perusahaan dalam keadaan layak atau bagus.

Untuk item ketiga yaitu Jenis perlengkapan kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat lengkap sebanyak 19 responden atau 24,36%, yang menyatakan lengkap sebanyak 45 responden atau 57,69%, yang menyatakan cukup lengkap sebanyak 11 responden atau 14,10%, yang menyatakan tidak lengkap sebanyak 2 responden atau 2,56%, dan yang menyatakan sangat tidak lengkap sebanyak 1 responden atau 1,28%. Berdasarkan data tersebut, rata-rata item sebesar 4.01. Rata-rata responden

menjawab lengkap. Hal ini menunjukkan bahwa ketersediaan peralatan keselamatan di perusahaan lengkap.

Untuk item keempat yaitu penyampaian SOP dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat jelas sebanyak 19 responden atau 24,36%, yang menyatakan jelas sebanyak 43 responden atau 55,13%, yang menyatakan cukup jelas sebanyak 13 responden atau 16,67%, yang menyatakan tidak jelas sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak jelas sebanyak 3 responden atau 3,85%. Berdasarkan data tersebut, rata-rata item sebesar 3.96. Rata-rata responden menjawab jelas. Hal ini menunjukkan bahwa penyampaian SOP keselamatan kerja di perusahaan sudah jelas.

Untuk item kelima yaitu Pemahaman SOP dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat paham sebanyak 16 responden atau 20,51%, yang menyatakan paham sebanyak 54 responden atau 69,23%, yang menyatakan cukup paham sebanyak 6 responden atau 7,69%, yang menyatakan tidak paham sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak paham sebanyak 2 responden atau 2,56%. Berdasarkan data tersebut, rata-rata item sebesar 4.05. Rata-rata responden menjawab paham. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memahami SOP keselamatan kerja yang ada di perusahaan.

Untuk item keenam yaitu pelaksanaan prosedur dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat baik sebanyak 15 responden atau 19,23%,

yang menyatakan baik sebanyak 47 responden atau 60,26%, yang menyatakan cukup baik sebanyak 6 responden atau 7,69%, yang menyatakan tidak baik sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak baik sebanyak 10 responden atau 12,82%. Berdasarkan data tersebut, rata-rata item sebesar 3.73. Rata-rata responden menjawab baik. Hal ini menunjukkan bahwa prosedur keselamatan kerja di perusahaan terlaksana dengan baik.

Rata-rata total variabel program keselamatan kerja ( $X_1$ ) sebesar 3,94. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menjawab setuju terhadap program keselamatan kerja adalah baik.

#### b. Program Kesehatan Kerja ( $X_2$ )

**Tabel 4.7**

**Distribusi Frekuensi Item Variabel Program Kesehatan kerja( $X_2$ )**

Item	SS		S		CS		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%	Jumlah	%	
X <sub>2.1</sub>	21	26.92	39	50.00	8	10.26	7	8.97	3	3.85	78	100	3.87
X <sub>2.2</sub>	10	12.82	43	55.13	18	23.08	5	6.41	2	2.56	78	100	3.69
X <sub>2.3</sub>	7	8.97	46	58.97	17	21.79	7	8.97	1	1.28	78	100	3.65
X <sub>2.4</sub>	5	6.41	42	53.85	24	30.77	6	7.69	1	1.28	78	100	3.56
X <sub>2.5</sub>	9	11.54	37	47.44	24	30.77	8	10.26	0	0.00	78	100	3.60
X <sub>2.6</sub>	16	20.51	46	58.97	12	15.38	4	5.13	0	0.00	78	100	3.95
Grand Mean $X_2$												3.72	

Sumber : data primer diolah 2015

Keterangan:

- X<sub>2,1</sub> : Jaminan kematian
- X<sub>2,2</sub> : Jaminan pemeliharaan kesehatan
- X<sub>2,3</sub> : Jaminan kecelakaan kerja
- X<sub>2,4</sub> : Pemeriksaan secara periodik
- X<sub>2,5</sub> : Kelengkapan P3K
- X<sub>2,6</sub> : Ketersediaan petugas kesehatan

Pada Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa dari 78 responden, terdapat 21 responden atau 26,92% yang menyatakan sangat sesuai merasa Jaminan kematian, yang menyatakan sesuai sebanyak 39 responden atau 50%, yang menyatakan cukup sesuai sebanyak 8 responden atau 10,26%, yang menyatakan tidak sesuai sebanyak 7 responden atau 8,97%, dan yang menyatakan sangat tidak sesuai sebanyak 3 responden atau 3,85%. Berdasarkan data tersebut, rata-rata item sebesar 3.87. Rata-rata responden menjawab sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa jaminan kematian yang diberikan perusahaan sudah sesuai.

Untuk item kedua yaitu Jaminan pemeliharaan kesehatan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat sesuai sebanyak 10 responden atau 12,82%, yang menyatakan sesuai sebanyak 43 responden atau 55,13%, yang menyatakan cukup sesuai sebanyak 18 responden atau 23,08%, yang menyatakan tidak sesuai sebanyak 5 responden atau 6,41%, dan yang menyatakan sangat tidak sesuai sebanyak 2 responden atau 2,56%. Berdasarkan data tersebut, rata-rata item sebesar 3.69. Rata-rata responden

menjawab sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan sudah sesuai.

Untuk item ketiga yaitu Jaminan kecelakaan kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat baik sebanyak 7 responden atau 8,97%, yang menyatakan baik sebanyak 46 responden atau 58,97%, yang menyatakan cukup baik sebanyak 17 responden atau 21,79%, yang menyatakan tidak baik sebanyak 7 responden atau 8,97%, dan yang menyatakan sangat tidak baik sebanyak 1 responden atau 1,28%. Berdasarkan data tersebut, rata-rata item sebesar 3.65. Rata-rata responden menjawab baik. Hal ini menunjukkan bahwa penanggulangan atau pelayanan ketika terjadi kecelakaan kerja di perusahaan sudah baik.

Untuk item keempat yaitu pemeriksaan secara periodik dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 responden atau 6,41%, yang menyatakan setuju sebanyak 42 responden atau 53,85%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 24 responden atau 30,77%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 responden atau 7,69%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Berdasarkan data tersebut, rata-rata item sebesar 3.56. Rata-rata responden menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pemeriksaan kesehatan ditempat kerja dilakukan secara periodik.

Untuk item kelima yaitu Kelengkapan P3K dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat lengkap sebanyak 9 responden atau

11,54%, yang menyatakan lengkap sebanyak 37 responden atau 47,44%, yang menyatakan cukup lengkap sebanyak 24 responden atau 30,77%, yang menyatakan tidak lengkap sebanyak 8 responden atau 10,26%, dan yang menyatakan sangat tidak lengkap sebanyak 0 responden atau 0%. Berdasarkan data tersebut, rata-rata item sebesar 3.60. Rata-rata responden menjawab lengkap. Hal ini menunjukkan bahwa penyediaan peralatan P3K di perusahaan sudah lengkap.

Untuk item keenam yaitu Ketersediaan Petugas Kesehatan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat baik sebanyak 16 responden atau 20,51%, yang menyatakan baik sebanyak 46 responden atau 58,97%, yang menyatakan cukup baik sebanyak 12 responden atau 15,38%, yang menyatakan tidak baik sebanyak 4 responden atau 5,13%, dan yang menyatakan sangat tidak baik sebanyak 0 responden atau 0%. Berdasarkan data tersebut, rata-rata item sebesar 3.95. Rata-rata responden menjawab baik. Hal ini menunjukkan bahwa pelayanan yang diberikan petugas kesehatan di perusahaan sudah baik.

Rata-rata total variabel program kesehatan kerja ( $X_2$ ) sebesar 3,72. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menjawab setuju terhadap program kesehatan kerja adalah baik.

### c. Motivasi Kerja Karyawan (Z)

Tabel 4.8

## Distribusi Frekuensi Item Variabel Motivasi kerja Karyawan (Z)

Item	SS		S		RR		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
Z <sub>1.1</sub>	11	14.10	48	61.54	16	20.51	1	1.28	2	2.56	78	100	3.83
Z <sub>1.2</sub>	8	10.26	44	56.41	18	23.08	5	6.41	3	3.85	78	100	3.63
Z <sub>1.3</sub>	7	8.97	47	60.26	16	20.51	7	8.97	1	1.28	78	100	3.67
Z <sub>1.4</sub>	6	7.69	42	53.85	23	29.49	6	7.69	1	1.28	78	100	3.59
Z <sub>1.5</sub>	10	12.82	37	47.44	23	29.49	7	8.97	1	1.28	78	100	3.62
Z <sub>1.6</sub>	12	15.38	46	58.97	14	17.95	4	5.13	2	2.56	78	100	3.79
Z <sub>1.7</sub>	10	12.82	46	58.97	18	23.08	3	3.85	1	1.28	78	100	3.78
Z <sub>1.8</sub>	13	16.67	46	58.97	16	20.51	1	1.28	2	2.56	78	100	3.86
Z <sub>1.9</sub>	6	7.69	46	58.97	15	19.23	6	7.69	5	6.41	78	100	3.54
Grand Mean Z												3.70	

Sumber : data primer diolah 2015

## Keterangan:

Z<sub>1.1</sub> : Kesesuaian gaji

Z<sub>1.2</sub> : Perasaan aman dari kecelakaan kerja

Z<sub>1.3</sub> : Jaminan akan kelangsungan pekerjaan

Z<sub>1.4</sub> : Keharmonisan hubungan antara atasan atau pimpinan

Z<sub>1.5</sub> : Interaksi yang harmonis antar karyawan

Z<sub>1.6</sub> : Perasaan diterima di lingkungan perusahaan

Z<sub>1.7</sub> : Tanggung jawab atas pekerjaan

Z<sub>1.8</sub> : Dukungan perusahaan

Z<sub>1.9</sub> : Pemberian apresiasi oleh perusahaan

Pada Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa dari 78 responden, terdapat 11 responden atau 14,10% yang menyatakan sangat sesuai kesesuaian gaji, yang menyatakan sesuai sebanyak 48 responden atau 61,54%, yang menyatakan cukup sesuai sebanyak 16 responden atau 20,51%, yang menyatakan tidak sesuai sebanyak 1 responden atau 1,28%, dan yang menyatakan sangat tidak sesuai sebanyak 2 responden atau 2,56%. Berdasarkan data tersebut, rata-rata item sebesar 3.83. Rata-rata responden menjawab sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa gaji yang diberikan perusahaan sudah sesuai.

Untuk item kedua yaitu perasaan aman dari kecelakaan kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat aman sebanyak 8 responden atau 10,26%, yang menyatakan aman sebanyak 44 responden atau 56,41%, yang menyatakan cukup aman sebanyak 18 responden atau 23,08%, yang menyatakan tidak aman sebanyak 5 responden atau 6,41%, dan yang menyatakan sangat tidak aman sebanyak 3 responden atau 3,85%. Berdasarkan data tersebut, rata-rata item sebesar 3.63. Rata-rata responden menjawab aman. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah merasa aman dalam bekerja.

Untuk item ketiga yaitu pengawasan pekerjaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat baik 7 responden atau 8,97%, yang menyatakan baik sebanyak 47 responden atau 60,26%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 16 responden atau 20,51%, yang menyatakan tidak baik sebanyak 7 responden atau 8,97%, dan yang menyatakan sangat tidak baik sebanyak 1 responden atau 1,28%. Berdasarkan data tersebut, rata-rata

item sebesar 3.67. Rata-rata responden menjawab baik. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan yang diberikan atasan sudah baik.

Untuk item keempat yaitu keharmonisan hubungan antara atasan atau pimpinan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat mampu sebanyak 6 responden atau 7,69%, yang menyatakan mampu sebanyak 42 responden atau 53,85%, yang menyatakan cukup mampu sebanyak 23 responden atau 29,49%, yang menyatakan tidak mampu sebanyak 6 responden atau 7,69% dan yang menyatakan sangat tidak mampu sebanyak 1 responden atau 1,28%. Berdasarkan data tersebut, rata-rata item sebesar 3.59. Rata-rata responden menjawab mampu. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu menjalin hubungan yang baik dengan pimpinan.

Untuk item kelima yaitu interaksi yang harmonis antar karyawan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat dapat atau mampu sebanyak 10 responden atau 12,82%, yang menyatakan mampu sebanyak 37 responden atau 47,44%, yang menyatakan cukup mampu sebanyak 23 responden atau 29,49%, yang menyatakan tidak mampu sebanyak 7 responden atau 8,97%, dan yang menyatakan sangat tidak mampu sebanyak 1 responden atau 1,28%. Berdasarkan data tersebut, rata-rata item sebesar 3.62. Rata-rata responden menjawab dapat atau mampu. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat membina hubungan yang baik dengan karyawan yang lain.

Untuk item keenam yaitu perasaan diterima di lingkungan perusahaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat baik sebanyak 12 responden atau 15,38%, yang menyatakan baik sebanyak 46 responden atau 58,97%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 14 responden atau 17,95%, yang menyatakan tidak baik sebanyak 4 responden atau 5,13%, dan yang menyatakan sangat tidak baik sebanyak 2 responden atau 2,56%. Berdasarkan data tersebut, rata-rata item sebesar 3.79. Rata-rata responden menjawab baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mendapatkan dukungan yang baik dari rekan kerja.

Untuk item ketujuh yaitu tanggung jawab atas pekerjaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat bertanggung jawab sebanyak 10 responden atau 12,82%, yang menyatakan bertanggung jawab sebanyak 46 responden atau 58,97%, yang menyatakan cukup bertanggung jawab sebanyak 18 responden atau 23,08%, yang menyatakan tidak bertanggung jawab sebanyak 3 responden atau 3,85%, dan yang menyatakan sangat tidak bertanggung jawab sebanyak 1 responden atau 1,28%. Berdasarkan data tersebut, rata-rata item sebesar 3.78. Rata-rata responden menjawab bertanggung jawab. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang di kerjakan.

Untuk item kedelapan yaitu dukungan dari perusahaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat mendukung sebanyak 13 responden atau 16,67%, yang menyatakan mendukung sebanyak 46 responden atau 58,97%, yang menyatakan cukup mendukung sebanyak 16

responden atau 20,51%, yang menyatakan tidak mendukung sebanyak 1 responden atau 1,28%, dan yang menyatakan sangat tidak mendukung sebanyak 2 responden atau 2,56%. Berdasarkan data tersebut, rata-rata item sebesar 3.86. Rata-rata responden menjawab mendukung. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan mendukung atas pencapaian prestasi kerja karyawan.

Untuk item kesembilan yaitu pemberian apresiasi oleh perusahaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat di berikan sebanyak 6 responden atau 7,69%, yang menyatakan di berikan sebanyak 46 responden atau 58,97%, yang menyatakan cukup di berikan sebanyak 15 responden atau 19,23%, yang menyatakan tidak di berikan sebanyak 6 responden atau 7,69%, dan yang menyatakan sangat tidak di berikan sebanyak 5 responden atau 6,41%. Berdasarkan data tersebut, rata-rata item sebesar 3.54. Rata-rata responden menjawab di berikan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan memberikan apresiasi atas pekerjaan yang di kerjakan.

Rata-rata total variabel motivasi kerja karyawan (Z) sebesar 3,70. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menjawab setuju terhadap motivasi kerja karyawan adalah baik.

## d. Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.9

## Distribusi Frekuensi Item Variabel Kinerja karyawan (Y)

Item	SS		S		CS		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
Y <sub>1.1</sub>	14	17.95	41	52.56	18	23.08	1	1.28	4	5.13	78	100	3.77
Y <sub>1.2</sub>	10	12.82	52	66.67	14	17.95	2	2.56	0	0.00	78	100	3.90
Y <sub>1.3</sub>	9	11.54	50	64.10	16	20.51	1	1.28	2	2.56	78	100	3.81
Y <sub>1.4</sub>	11	14.10	55	70.51	12	15.38	0	0.00	0	0.00	78	100	3.99
Y <sub>1.5</sub>	21	26.92	40	51.28	15	19.23	2	2.56	0	0.00	78	100	4.03
Y <sub>1.6</sub>	20	25.64	39	50.00	9	11.54	7	8.97	3	3.85	78	100	3.85
Y <sub>1.7</sub>	10	12.82	43	55.13	18	23.08	5	6.41	2	2.56	78	100	3.69
Y <sub>1.8</sub>	8	10.26	46	58.97	16	20.51	7	8.97	1	1.28	78	100	3.68
Y <sub>1.9</sub>	6	7.69	42	53.85	23	29.49	6	7.69	1	1.28	78	100	3.59
Y <sub>1.10</sub>	10	12.82	37	47.44	24	30.77	7	8.97	0	0.00	78	100	3.64
Y <sub>1.11</sub>	12	15.38	46	58.97	16	20.51	4	5.13	0	0.00	78	100	3.85
Y <sub>1.12</sub>	10	12.82	46	58.97	19	24.36	3	3.85	0	0.00	78	100	3.81
Y <sub>1.13</sub>	14	17.95	46	58.97	16	20.51	1	1.28	1	1.28	78	100	3.91
Y <sub>1.14</sub>	7	8.97	46	58.97	17	21.79	6	7.69	2	2.56	78	100	3.64
Y <sub>1.15</sub>	18	23.08	49	62.82	9	11.54	1	1.28	1	1.28	78	100	4.05
Grand Mean Y												3.81	

Sumber : data primer diolah 2015

Keterangan:

Y<sub>1.1</sub> : Menyelesaikan tugas dengan teliti

Y<sub>1.2</sub> : Sesuai dengan Strandar

- Y<sub>1.3</sub> : Kualitas hasil kerja lebih baik dari rekan kerja
- Y<sub>1.4</sub> : Jumlah tugas yang diselesaikan sesuai dengan standar yang disediakan
- Y<sub>1.5</sub> : Penyelesaian jumlah pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan
- Y<sub>1.6</sub> : Peningkatan hasil kerja
- Y<sub>1.7</sub> : Pekerjaan diselesaikan tepat waktu sesuai dengan alokasi waktu yang ditetapkan
- Y<sub>1.8</sub> : Waktu penyelesaian lebih cepat dari standar
- Y<sub>1.9</sub> : Perbandingan ketetapan waktu penyelesaian pekerjaan yang dicapai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan
- Y<sub>1.10</sub> : Jumlah karyawan
- Y<sub>1.11</sub> : Penggunaan bahan baku
- Y<sub>1.12</sub> : Penggunaan alat teknologi
- Y<sub>1.13</sub> : Saling menghargai antar karyawan
- Y<sub>1.14</sub> : Kerjasama antar karyawan
- Y<sub>1.15</sub> : Hubungan antara atasan dengan bawahan

Pada Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa dari 78 responden, terdapat 14 responden atau 17,95% yang menyatakan sangat teliti dalam menyelesaikan pekerjaannya, yang menyatakan teliti sebanyak 41 responden atau 52,56%, yang menyatakan cukup teliti sebanyak 18 responden atau 23,08%, yang menyatakan tidak teliti sebanyak 1 responden atau 1,28%, dan yang menyatakan sangat tidak teliti sebanyak 4 responden atau 5,13%. Berdasarkan data tersebut, rata-rata item sebesar 3.77. Rata-rata responden menjawab teliti. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan teliti.

Untuk item kedua yaitu sesuai dengan standar dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat sesuai sebanyak 10 responden atau

12,82%, yang menyatakan sesuai sebanyak 52 responden atau 66,67%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 14 responden atau 17,95%, yang menyatakan tidak sesuai sebanyak 2 responden atau 2,56%, dan yang menyatakan sangat tidak sesuai sebanyak 0 responden atau 0,0%. Berdasarkan data tersebut, rata-rata item sebesar 3.90. Rata-rata responden menjawab sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa hasil pekerjaan sudah sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan.

Untuk item ketiga yaitu Kualitas hasil kerja lebih baik dari rekan kerjadapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat baik sebanyak 9 responden atau 11,54%, yang menyatakan baik sebanyak 50 responden atau 64,10%, yang menyatakan cukup baik sebanyak 16 responden atau 20,51%, yang menyatakan tidak baik sebanyak 1 responden atau 1,28%, dan yang menyatakan sangat tidak baik sebanyak 2 responden atau 2,56%. Berdasarkan data tersebut, rata-rata item sebesar 3.81. Rata-rata responden menjawab baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan melakukan kualitas pekerjaan lebih baik dari rekan kerja.

Untuk item keempat yaitu Jumlah tugas yang diselesaikan sesuai dengan standar yang disediakan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat sesuai sebanyak 11 responden atau 14,10%, yang menyatakan sesuai sebanyak 55 responden atau 70,51%, yang menyatakan cukup sesuai sebanyak 12 responden atau 15,38%, yang menyatakan tidak sesuai sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak sesuai sebanyak 0 responden atau 0%. Berdasarkan data tersebut, rata-rata

item sebesar 3.99. Rata-rata responden menjawab sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah hasil kerja karyawan sudah sesuai dengan jumlah yang ditetapkan perusahaan.

Untuk item kelima yaitu penyelesaian jumlah pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 responden atau 26,92%, yang menyatakan setuju sebanyak 40 responden atau 51,28%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 15 responden atau 19,23%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 2,56%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Berdasarkan data tersebut, rata-rata item sebesar 4.03. Rata-rata responden menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan melakukan pekerjaan lebih banyak dari rekan kerjanya.

Untuk item keenam yaitu peningkatan jumlah hasil kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat berusaha sebanyak 20 responden atau 25,64%, yang menyatakan berusaha sebanyak 39 responden atau 50%, yang menyatakan cukup berusaha sebanyak 9 responden atau 11,54%, yang menyatakan tidak berusaha sebanyak 7 responden atau 8,97%, dan yang menyatakan sangat tidak berusaha sebanyak 3 responden atau 3,85%. Berdasarkan data tersebut, rata-rata item sebesar 3.85. Rata-rata responden menjawab berusaha. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan berusaha meningkatkan hasil pekerjaannya.

Untuk item ketujuh yaitu Pekerjaan diselesaikan tepat waktu sesuai dengan alokasi waktu yang ditetapkan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat tepat waktu sebanyak 10 responden atau 12,82%, yang menyatakan tepat waktu sebanyak 43 responden atau 55,13%, yang menyatakan cukup tepat waktu sebanyak 18 responden atau 23,08%, yang menyatakan tidak tepat waktu sebanyak 5 responden atau 6,41%, dan yang menyatakan sangat tidak tepat waktu sebanyak 2 responden atau 2,56%. Berdasarkan data tersebut, rata-rata item sebesar 3.69. Rata-rata responden menjawab tepat waktu. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

Untuk item kedelapan yaitu Kemampuan dalam memenuhi target yang ditetapkan sesuai dengan waktu yang disediakan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat lebih cepat sebanyak 8 responden atau 10,26%, yang menyatakan lebih cepat sebanyak 46 responden atau 58,97%, yang menyatakan cukup cepat sebanyak 16 responden atau 20,51%, yang menyatakan tidak lebih cepat sebanyak 7 responden atau 8,97%, dan yang menyatakan sangat tidak lebih cepat sebanyak 1 responden atau 1,28%. Berdasarkan data tersebut, rata-rata item sebesar 3.68. Rata-rata responden menjawab lebih cepat. Hal ini menunjukkan rata-rata karyawan melakukan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditetapkan perusahaan.

Untuk item kesembilan yaitu Perbandingan Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan yang dicapai dengan standart yang telah ditetapkan perusahaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat lebih

cept sebanyak 6 responden atau 7,69%, yang menyatakan lebih cepat sebanyak 42 responden atau 53,85%, yang menyatakan cukup cepat sebanyak 23 responden atau 29,49%, yang menyatakan tidak lebih cepat sebanyak 6 responden atau 7,69%, dan yang menyatakan sangat tidak lebih cepat sebanyak 1 responden atau 1,28%. Berdasarkan data tersebut, rata-rata item sebesar 3.59. Rata-rata responden menjawab lebih cept. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan melakukan pekerjaannya lebih cepat dibandingkan rekan kerjanya.

Untuk item kesepuluh yaitu Jumlah karyawan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat sesuai sebanyak 10 responden atau 12,82%, yang menyatakan sesuai sebanyak 37 responden atau 47,44%, yang menyatakan cukup sesuai sebanyak 24 responden atau 30,77%, yang menyatakan tidak sesuai sebanyak 7 responden atau 8,97%, dan yang menyatakan sangat tidak sesuai sebanyak 0 responden atau 0%. Berdasarkan data tersebut, rata-rata item sebesar 3.64. Rata-rata responden menjawab sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang ada sudah sesuai dengan yang dibutuhkan.

Untuk item kesebelas yaitu Penggunaan bahan baku dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat sesuai sebanyak 12 responden atau 15,38%, yang menyatakan sesuai sebanyak 46 responden atau 58,97%, yang menyatakan cukup sesuai sebanyak 16 responden atau 20,51%, yang menyatakan tidak sesuai sebanyak 4 responden atau 5,13%, dan yang menyatakan sangat tidak sesuai sebanyak 0 responden atau 0%. Berdasarkan

data tersebut, rata-rata item sebesar 3.85. Rata-rata responden menjawab sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan bahan baku sudah sesuai dengan yang dibutuhkan.

Untuk item kedubelas yaitu Penggunaan alat teknologi dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat mampu sebanyak 10 responden atau 12,82%, yang menyatakan mampu sebanyak 46 responden atau 58,97%, yang menyatakan cukup mampu sebanyak 19 responden atau 24,36%, yang menyatakan tidak mampu sebanyak 3 responden atau 3,85%, dan yang menyatakan sangat tidak mampu sebanyak 0 responden atau 0%. Berdasarkan data tersebut, rata-rata item sebesar 3.81. Rata-rata responden menjawab mampu. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan mampu menggunakan alat teknologi.

Untuk item ketigabelas yaitu Saling menghargai antar pegawai dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat terdapat sebanyak 14 responden atau 17,95%, yang menyatakan terdapat sebanyak 46 responden atau 58,97%, yang menyatakan cukup terdapat sebanyak 16 responden atau 20,51%, yang menyatakan tidak terdapat sebanyak 1 responden atau 1,28%, dan yang menyatakan sangat tidak terdapat sebanyak 1 responden atau 1,28%. Berdasarkan data tersebut, rata-rata item sebesar 3.91. Rata-rata responden menjawab tepat. Hal ini menunjukkan bahwa di perusahaan terdapat sikap saling menghargai antar karyawan.

Untuk item keempatbelas yaitu Kerjasama antar pegawai dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 responden atau 8,97%, yang menyatakan setuju sebanyak 46 responden atau 58,97%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 17 responden atau 21,79%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 responden atau 7,69%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 2,56%. Berdasarkan data tersebut, rata-rata item sebesar 3.64. Rata-rata responden menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa dalam melakukan pekerjaannya karyawan saling bekerja sama dengan rekan kerjanya.

Untuk item kelimabelas yaitu Hubungan antara atasan dengan bawahan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 responden atau 23,08%, yang menyatakan setuju sebanyak 49 responden atau 62,82%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 9 responden atau 11,54%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,28%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,28%. Berdasarkan data tersebut, rata-rata item sebesar 4.05. Rata-rata responden menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara atasan dan bawahan di perusahaan cukup baik.

Rata-rata total variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 3,81. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menjawab setuju terhadap kinerja karyawan adalah baik.

## 2. Hasil Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*)

### a. Koefisien Jalur Terhadap Motivasi Kerja

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Koefisien Jalur Variabel Program Keselamatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja**

Variabel bebas	Standardized	t hitung	Probabilitas	Keterangan
	koefisien beta			
X1	0.257	4.841	0.000	Signifikan
X2	0.776	14.618	0.000	Signifikan
Variabel terikat	Z			
Adjusted R square	: 0,813			

Sumber: Data primer diolah, 2015

### 1) Pengujian Pengaruh Langsung Program Keselamatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Hasil pengujian pengaruh Program Keselamatan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.10. Hipotesis penelitian yang diuji sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Program Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

Tabel 4.10 menunjukkan koefisien beta sebesar 0,257 menunjukkan bahwa pengaruh Program Keselamatan Kerja terhadap Motivasi kerja Karyawan, dengan  $t_{hitung}$  sebesar 4,841 dan probabilitas sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ), maka keputusannya adalah H<sub>0</sub> ditolak, berarti hipotesis yang

menyatakan Program Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan diterima.

## **2) Pengujian Pengaruh Langsung Program Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan**

Hasil pengujian pengaruh Program Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.10. Hipotesis penelitian yang diuji sebagai berikut:

H<sub>2</sub>: Proram Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

Tabel 4.10 menunjukkan koefisien beta sebesar 0,776 menunjukkan bahwa pengaruh Program Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan, dengan  $t_{hitung}$  sebesar 14,618 dan probabilitas sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ), maka keputusannya adalah  $H_0$  ditolak, berarti hipotesis yang menyatakan Program Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan diterima.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,813 atau 81,3%. Hasil ini menunjukkan bahwa kontribusi Program Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan sebesar 81,3%, sedangkan kontribusi variabel-variabel lain di luar model penelitian ini sebesar 18,7%.

## b. Koefisien Jalur Terhadap Kinerja Karyawan

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Koefisien Jalur Program Keselamatan Kerja Terhadap**  
**Kinerja Karyawan**

Variabel bebas	Standardized	t hitung	Probabilitas	Keterangan
	koefisien beta			
X1	0.122	1.330	0.187	Tidak Signifikan
X2	0.320	2.044	0.045	Signifikan
Z	0.408	2.350	0.021	Signifikan
Variabel terikat	Y			
Adjusted R square	: 0,578			
	:			

Sumber: Data primer diolah, 2015

### 1) Pengujian Pengaruh Langsung Program Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian pengaruh Program Keselamatan kerja terhadap Kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 16. Hipotesis penelitian yang diuji sebagai berikut:

$H_3$ : Program Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.11 menunjukkan koefisien beta sebesar 0,122 menunjukkan bahwa pengaruh Program Keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan  $t_{hitung}$  sebesar 1,330 dan probabilitas sebesar 0,187 ( $p > 0,05$ ), maka keputusannya adalah  $H_0$  diterima, berarti hipotesis yang menyatakan program

keselamatan kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak. Berarti, program keselamatan kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2) Pengujian Pengaruh Langsung Program Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian pengaruh Program Kesehatan Kerja terhadap Kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.11. Hipotesis penelitian yang diuji sebagai berikut:

H<sub>4</sub>: Program Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4.11 menunjukkan koefisien beta sebesar 0,320 menunjukkan bahwa pengaruh Program Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dengan  $t_{hitung}$  sebesar 2,044 dan probabilitas sebesar 0,045 ( $p < 0,05$ ), maka keputusannya adalah  $H_0$  ditolak, berarti hipotesis yang menyatakan Program Keselamatan Kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,578 atau 57,8%. Hasil ini menunjukkan bahwa kontribusi Program Keselamatan Kerja, Kesehatan kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 57,8%, sedangkan kontribusi variabel-variabel lain di luar model penelitian ini sebesar 32,2%.

### 3) Pengujian Pengaruh Langsung Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian pengaruh Motivasi kerja Karyawan terhadap Kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.11. Hipotesis penelitian yang diuji sebagai berikut:

H<sub>5</sub>: Motivasi Kerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4.11 menunjukkan koefisien beta sebesar 0,408 menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja Karyawan terhadap kinerja karyawan, dengan  $t_{hitung}$  sebesar 2,350 dan probabilitas sebesar 0,021 ( $p < 0,05$ ), maka keputusannya adalah H<sub>0</sub> ditolak, berarti hipotesis yang menyatakan motivasi kerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

#### c. Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Karyawan Sebagai Variabel *Intervening*

Dalam pengaruh Program Keselamatan Kerja dengan Kinerja Karyawan terdapat dugaan variabel Motivasi Kerja Karyawan sebagai variabel *intervening*.

Perhitungan besarnya pengaruh Motivasi Kerja Karyawan sebagai variabel *intervening* adalah sebagai berikut:

*Direct Effect* (pengaruh langsung) program keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja Karyawan sebesar 0,122

$$\begin{aligned} \text{Indirect Effect (IE)} &= PZX_1 \times PYZ \\ &= 0,257 \times 0,408 \\ &= 0,105 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Total Efect (TE)} &= PYX1 + (PZX \times PYZ) \\ &= 0,122 + 0,105 \\ &= 0,227 \end{aligned}$$

*Direct Effect* (pengaruh langsung) program kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi Karyawan kerja sebesar 0,320

$$\begin{aligned} \text{Indirect Effect (IE)} &= PZX2 \times PYZ \\ &= 0,776 \times 0,408 \\ &= 0,316 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Total Efect (TE)} &= PYX2 + (PZX \times PYZ) \\ &= 0,320 + 0,316 \\ &= 0,636 \end{aligned}$$

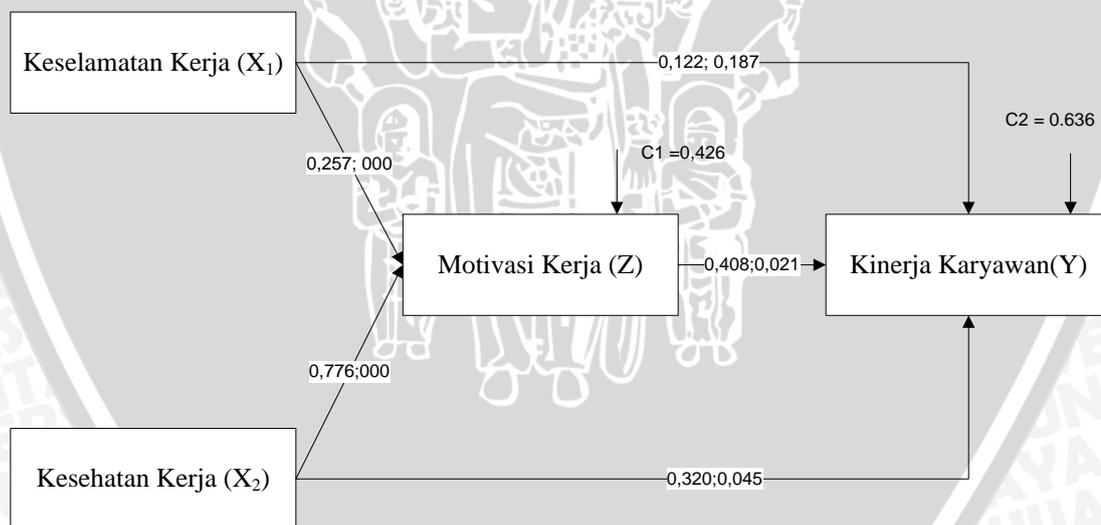
**Tabel 4.12**  
**Tabel Pengaruh Program Keselamatan Kerja dan Program Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening**

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Total Pengaruh
X <sub>1</sub> - Y	0,122	0,105	0,227
X <sub>2</sub> - Y	0,320	0,316	0,636

### 3. Pengaruh Antar Jalur

Dari keseluruhan perhitungan yang telah dilakukan, penelitian ini menghasilkan koefisien jalur antar variabel. Gambar 5 menampilkan diagram hasil analisis jalur secara keseluruhan. Koefisien variabel program keselamatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 0,257 dan program kesehatan kerja sebesar 0,776. Koefisien variabel motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,408. koefisien variabel program keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,122 , dan koefisien variabel program kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,320.

Model akhir dari analisis jalur adalah sebagai berikut :



**Gambar 5**  
**Diagram Hasil Analisis Jalur Variabel Program Keselamatan Kerja, Program Kesehatan Kerja, Motivasi Kerja Karyawan, Dan Kinerja Karyawan**

Sumber: Kajian teoritis, 2015

Gambar diagram hasil analisis jalur pada Gambar 5 mempunyai persamaan sebagai berikut:

$$\text{Sub Struktur I} : Z = 0,257 X_1 + 0,776 X_2$$

$$\text{Sub Struktur II} : Y = 0,122 X_1 + 0,320 X_2 + 0,408Z$$

#### 4. Ketetapan Model

Ketetapan model hipotesis dari data penelitian ini diukur dari hubungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada kedua persamaan. Hasil model sebagai berikut:

$$\begin{aligned} R^2_{\text{model}} &= 1 - (1 - R^2_1)(1 - R^2_2) \\ &= 1 - (1 - 0,818)(1 - 0,595) \\ &= 1 - (0,182)(0,405) \\ &= 1 - 0,0737 \\ &= 0,9263 \text{ atau } 92,63\% \end{aligned}$$

Hasil perhitungan ketetapan model sebesar 92,63% menerangkan bahwa kontribusi model untuk menjelaskan hubungan struktural dari ketiga variabel yang diteliti adalah sebesar 92,63%. Sedangkan sisanya sebesar 7,37% dijelaskan oleh variabel lain seperti kompensasi dan kepuasan kerja yang tidak terdapat dalam model penelitian ini.

#### D. Pembahasan

##### 1. Analisis Deskriptif

Grand mean variabel program keselamatan kerja ( $X_1$ ) sebesar 3.94.

Hal ini menunjukkan variabel program keselamatan kerja yang meliputi indikator perlengkapan keselamatan kerja dan prosedur keselamatan kerja adalah baik. Berdasarkan hasil distribusi frekuensi item variabel program keselamatan kerja, rata-rata item terendah adalah sebesar 3.73.

Grand mean variabel program kesehatan kerja ( $X_2$ ) sebesar 3.72. Hal ini menunjukkan variabel program kesehatan kerja yang meliputi indikator jaminan sosial tenaga kerja dan tanggap darurat adalah baik. Berdasarkan hasil distribusi frekuensi item variabel program keselamatan kerja, rata-rata item terendah adalah sebesar 3.56.

Grand mean variabel motivasi kerja karyawan ( $Z$ ) sebesar 3.70. Hal ini menunjukkan variabel motivasi kerja karyawan yang meliputi indikator kebutuhan akan eksistensi, kebutuhan akan keterikatan dan kebutuhan akan pertumbuhan adalah baik. Berdasarkan hasil distribusi frekuensi item variabel program keselamatan kerja, rata-rata item terendah adalah sebesar 3.54.

Grand mean variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 3.81. Hal ini menunjukkan variabel kinerja karyawan yang meliputi indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, eektivitas biaya dan hubungan antar perseorangan adalah baik. Berdasarkan hasil distribusi frekuensi item variabel program keselamatan kerja, rata-rata item terendah adalah sebesar 3.59.

## 2. Analisis Jalur (*path*)

### **a. Pengaruh Langsung Program Keselamatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan**

Hasil Uji Hipotesis menunjukkan bahwa Variabel Program Keselamatan Kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan, semakin tinggi nilai tingkat Program Keselamatan Kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin meningkatkan motivasi yang dirasakan oleh karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang dirumuskan sepenuhnya didukung oleh data.

Tujuan Program Keselamatan Kerja adalah menurunkan tingkat kecelakaan kerja/membebasakan karyawan dari kecelakaan kerja, dan hal lain sehingga dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja yang mampu memotivasi karyawan supaya dapat meningkatkan produktivitas/kinerja karyawan.

Hasil Pengolahan data menunjukkan Program Keselamatan Kerja PT. Citra Gading Asritama cukup tinggi/baik, sehingga Motivasi Kerja dalam diri karyawan juga ikut meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan sudah merasakan Keamanan mereka dalam melakukan pekerjaannya sehingga mereka merasakan adanya motivasi dalam bekerja.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Wijayanto (2009), Mashudi (2012) dan Munandar (2014), dimana ditemukan hubungan yang searah dan positif antara Program Keselamatan Kerja terhadap Motivasi

Kerja. Secara teori seperti yang dikemukakan Gomes (2003:180) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja salah satunya adalah faktor organisasional yang terdiri atas gaji, keamanan pekerjaan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri.

#### **b. Pengaruh Langsung Program Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan**

Hasil Uji Hipotesis menunjukkan bahwa Variabel Program Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan, semakin tinggi nilai tingkat Program Kesehatan Kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin meningkatkan motivasi yang dirasakan oleh karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang dirumuskan sepenuhnya didukung oleh data.

Program Kesehatan Kerja adalah upaya mempertahankan dan meningkatkan kondisi karyawan agar bebas dari gangguan fisik yang bisa menurunkan tingkat kinerja karyawan, gangguan mental, yang dapat menurunkan motivasi karyawan yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

Hasil Pengolahan data menunjukkan Program Kesehatan Kerja karyawan PT. Citra Gading Asritama cukup tinggi/baik, sehingga Motivasi Kerja dalam diri karyawan juga ikut meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan sudah merasakan terjamin dengan Program Kesehatan Kerja yang diberikan oleh perusahaan dalam melakukan pekerjaannya sehingga mereka merasakan adanya motivasi dalam bekerja.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Wijayanto (2009), Mashudi (2012) dan Munandar (2014), dimana ditemukan hubungan yang searah dan positif antara Program Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja karyawan, dan nilai Program Kesehatan Kerja lebih dominan daripada Program Keselamatan Kerja (Mashudi, 2012). Secara teori seperti yang dikemukakan Ishak (2003:15) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan salah satunya adalah faktor kebutuhan manusia yang mencakup kebutuhan dasar (ekonomis), kebutuhan rasa aman (psikologis) dan kebutuhan sosial kebutuhan rasa aman disini adalah dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja yang telah diberikan perusahaan terhadap karyawan.

### **c. Pengaruh Langsung Program Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil Uji Hipotesis menunjukkan bahwa Variabel Program Keselamatan Kerja mempunyai pengaruh  $t_{hitung}$  sebesar 1,330 dan probabilitas sebesar 0,187 ( $p > 0,05$ ). Dengan pengaruh  $t_{hitung}$  dan variabel yang telah dihitung, maka dapat diputuskan bahwa hasil  $H_0$  dapat diterima. Dengan kesimpulan ini, penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa program keselamatan kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan tidak berlaku. Dalam penelitian ini, program keselamatan kerja memiliki pengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan itu dikarenakan item dari program keselamatan kerja lebih kepada tujuan

organisasi atau perusahaan tidak memberikan dampak secara langsung kepada individu atau karyawan.

Program Keselamatan Kerja adalah perlindungan terhadap fisik seseorang yang aman dan selamat dari penderitaan, kerusakan maupun kerugian di tempat kerja. Hasil Pengolahan data menunjukkan Program Keselamatan Kerja yang di jalankan PT. Citra Gading Asritama sudah berjalan dengan baik, hanya saja terdapat beberapa faktor seperti kurangnya kesadaran karyawan terhadap standar keselamatan kerja. Hal ini ditunjukan dengan jarang nya penggunaan alat pelindung diri seperti helm, sarung tangan, dan sabuk saat bekerja karena karyawan merasa tidak nyaman atau terganggu ketika bekerja dengan menggunakan alat pelindung diri.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Wijayanto (2009), Rahman (2013) dan Munandar (2014), dimana ditemukan hubungan yang searah dan positif antara Program Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

#### **d. Pengaruh Langsung Program Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja karyawan**

Hasil Uji Hipotesis menunjukkan bahwa Variabel Program Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, semakin tinggi nilai tingkat Program Kesehatan Kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin meningkatkan Kinerja karyawan. Hal ini

menunjukkan bahwa hipotesis yang dirumuskan sepenuhnya didukung oleh data.

Tujuan dari Program Kesehatan Kerja seperti yang dikemukakan Husni (2003) adalah untuk meningkatkan dan memelihara fisik, mental maupun sosial dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja yang dapat berakibat penurunan kinerja karyawan.

Hasil Pengolahan data menunjukkan Program Kesehatan Kerja karyawan PT. Citra Gading Asritama cukup tinggi/baik, sehingga Kinerja karyawan juga ikut meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan sudah merasakan terjamin dengan Program Kesehatan Kerja yang diberikan oleh perusahaan dalam melakukan pekerjaannya sehingga tingkat Kinerja mereka cukup tinggi.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Wijayanto (2009), Rahman (2013) dan Munandar (2014), dimana ditemukan hubungan yang searah dan positif antara Program Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Secara teori seperti yang dikemukakan Mangkunegara (2007:67) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah faktor kemampuan (*Ability*).

### **e. Pengaruh Langsung Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil Uji Hipotesis menunjukkan bahwa Variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, semakin tinggi nilai tingkat motivasi kerja karyawan yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin meningkatkan Kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang dirumuskan sepenuhnya didukung oleh data.

Menurut Arep (2003) manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga kinerja karyawan meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya. Orang pun akan merasa dihargai/diakui, hal ini terjadi karena pekerjaannya itu betul-betul berharga bagi orang yang termotivasi, sehingga orang tersebut akan bekerja keras.

Hasil Pengolahan data menunjukkan Motivasi Kerja karyawan PT. Citra Gading Asritama cukup tinggi/baik, sehingga Kinerja karyawan juga ikut meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki Motivasi Kerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya sehingga tingkat Kinerja mereka cukup tinggi.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Wijayanto (2009),

Margareth (2012) dan Munandar (2014), dimana ditemukan hubungan yang searah dan positif antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Secara teori seperti yang dikemukakan Mangkunegara (2007:67) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kemampuan (*Ability*) dan faktor motivasi (*Motivation*).

#### **f. Motivasi Kerja Karyawan Sebagai Variabel *Intervening* Dalam Hubungan Program Keselamatan Kerja dan Program Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pada hubungan Keselamatan Kerja dengan Kinerja karyawan terdapat dugaan variabel Motivasi Kerja karyawan sebagai variabel *intervening*. Hasil pengolahan data menunjukkan koefisien variabel Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Karyawan sebagai variabel *intervening* sebesar 0,122 dan koefisien variabel Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Karyawan sebagai variabel *intervening* sebesar 0,316. Hal ini menunjukkan variabel Kesehatan Kerja memiliki pengaruh dominan terhadap Kinerja karyawan. Variable program kesehatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan karena mempunyai dampak langsung terhadap masing-masing individu atau karyawan sedangkan program keselamatan kerja lebih kepada menjalankan tujuan dari perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Wijayanto (2009), dan Munandar (2014), dimana ditemukan hubungan yang searah dan positif

antara Program keselamatan dan kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel *intervening*.



## 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. Berdasarkan hasil distribusi frekuensi dengan masing-masing grand mean variabel Program Keselamatan kerja ( $X_1$ ) sebesar 3.94, Kesehatan kerja ( $X_2$ ) sebesar 3.73, Motivasi kerja karyawan ( $Z$ ) 3.70, dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) 3.81 menunjukkan bahwa gambaran program keselamatan dan kesehatan kerja, motivasi kerja karyawan, dan kinerja karyawan di PT.Citra Gading Asritama adalah baik.
2. Program Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja karyawan PT. Citra Gading Asritama, yaitu karyawan merasa bahwa Program Keselamatan Kerja yang diberikan oleh perusahaan sudah baik, sehingga Motivasi Kerja mereka cukup tinggi, maka dapat ditarik simpulan bahwa hipotesis 1 ( $H_1$ ) yang diajukan dalam penelitian ini terbukti atau dapat diterima.
3. Program Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja karyawan PT. Citra Gading Asritama, yaitu karyawan merasa bahwa Program Kesehatan Kerja yang diberikan oleh perusahaan sudah baik, sehingga Motivasi Kerja mereka cukup tinggi, maka dapat ditarik

simpulan bahwa hipotesis 2 ( $H_2$ ) yang diajukan dalam penelitian ini terbukti atau dapat diterima.

4. Program Keselamatan Kerja memiliki pengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Citra Gading Asritama. Hal ini dikarenakan item dari program keselamatan kerja yang diajukan lebih kepada memenuhi tujuan organisasi atau perusahaan, tidak secara langsung memberikan dampak kepada individu atau karyawan. Bisa juga disebabkan karena kurangnya kesadaran karyawan terhadap standar program keselamatan kerja yang diberikan oleh perusahaan, namun tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. maka dapat ditarik simpulan bahwa hipotesis 3 ( $H_3$ ) yang diajukan dalam penelitian ini tidak terbukti atau ditolak.

5. Program Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Citra Gading Asritama, yaitu karyawan merasa bahwa Program Kesehatan Kerja yang diberikan oleh perusahaan sudah baik, sehingga Kinerja mereka cukup tinggi, maka dapat ditarik simpulan bahwa hipotesis 4 ( $H_4$ ) yang diajukan dalam penelitian ini terbukti atau dapat diterima.

6. Motivasi Kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Citra Gading Asritama, yaitu karyawan merasakan Motivasi yang tinggi dalam bekerja, sehingga Kinerja mereka cukup tinggi, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis 5 yang diajukan dalam penelitian ini terbukti atau dapat diterima.

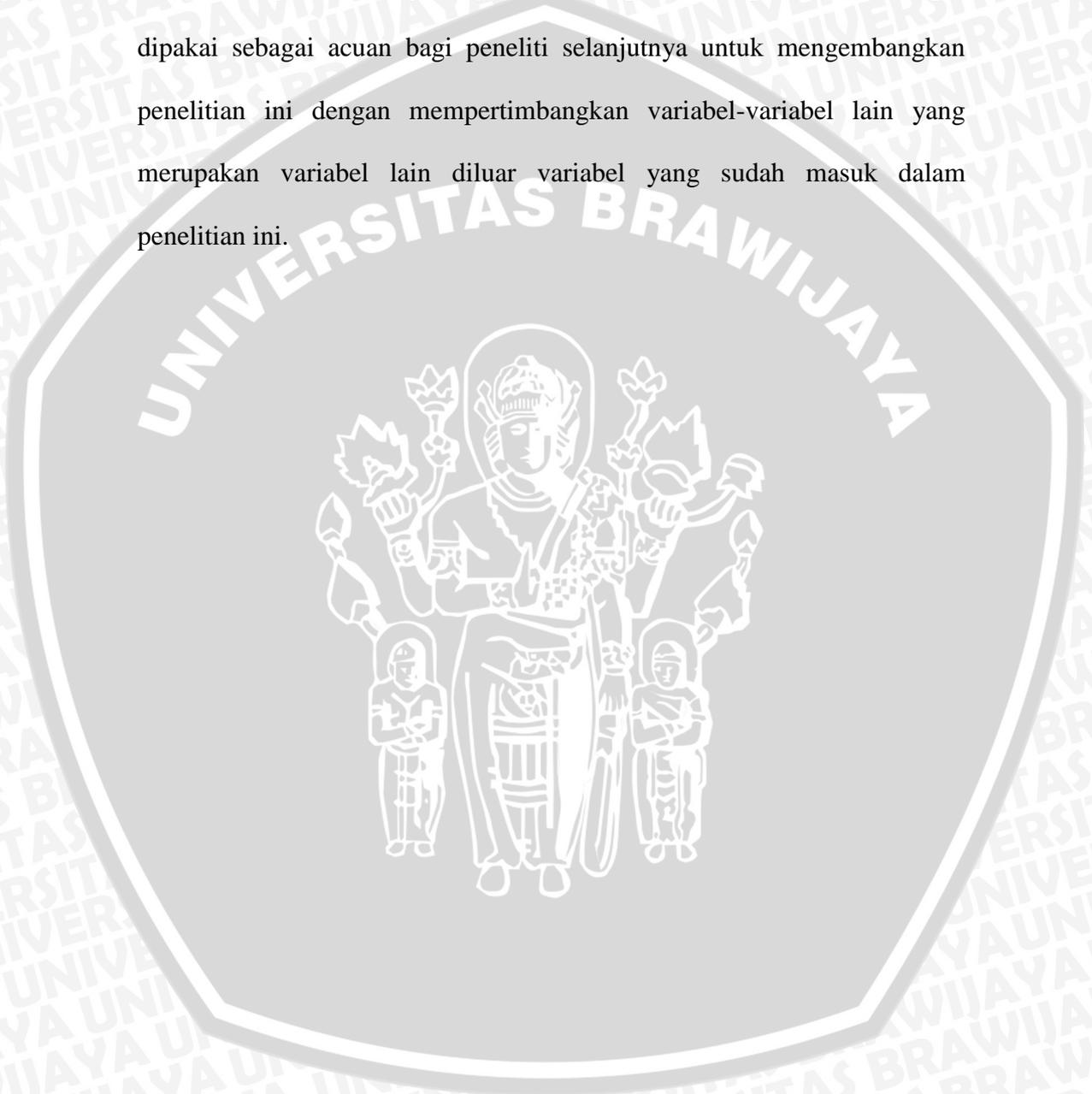
## B. Saran

Dari hasil kesimpulan, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain.

Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan lagi program keselamatan kerja terutama pada pelaksanaan prosedur yang belum terlaksana dengan baik, dan memperbaiki kondisi perlengkapan keselamatan yang kurang baik. Peningkatan program keselamatan kerja ini dilakukan agar para karyawan terhindar dari kecelakaan yang berakibat fatal, sekaligus mengedukasi para pekerja di Indonesia yang masih sering terlihat mengabaikan peralatan keselamatan kerja.
2. Diharapkan pihak perusahaan dapat meningkatkan fasilitas program kesehatan kerja yang diberikan kepada para karyawan, terutama melengkapi dan memperbanyak persediaan kotak P3K dan kemudahan untuk jaminan jika terjadi kecelakaan kerja.
3. Memberikan apresiasi kepada karyawan yang telah melakukan pekerjaannya dengan baik dan membangun suasana yang harmonis antara atasan dengan bawahan agar produktivitas karyawan meningkat demi tercapainya tujuan perusahaan.

4. Mengingat variabel bebas program keselamatan dan kesehatan kerja dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Penerbit Rineka Cipta.
- Achmad Kuncoro, Engkos. Dan Riduwan. 2008. *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur*. Bandung : penerbit Alfabeta.
- Anies. 2005. *Penyakit Akibat Kerja. Cetakan Pertama*. Jakarta : penerbit PT.Elex Media Komputindo.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : penerbit Bumi Aksara.
- DKN, 1993. *Pedoman Audit Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Cetakan pertama*. Sekretariat. Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : penerbit Andi.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : penerbit Bumi Aksara.
- Handoko, T.Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi II. Cetakan Keempat Belas*. Yogyakarta : penerbit BPFE.
- Husni, Lalu. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta : penerbit Pustaka Yustisia.
- Ishak. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta : penerbit PT.Gramedia.
- Mashudi, Achmad Rizal, 2012. Pengaruh Faktor Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT.Perusahaan Listrik Negara (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang; Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. *Skripsi* tidak dipublikasikan.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung : penerbit PT.Remaja Rosdakarya.
- Margareth, Helga.2012. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus pada Divis Network Management PT.Indosat, Tbk.); *Skripsi* Fakultas Ilmu Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Bakrie.Jakarta.

- Mahendra, Rahman. 2009. Hubungan Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Jaminan K3) dengan Motivasi Kerja (survey pada karyawan Bendoel Prima Malang). Malang : *skripsi*. Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya.
- Mathis, Robert L. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1*. Jakarta : penerbit Salemba Empat.
- Munandar, A.S. 2001. *Peningkatan Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Unjuk Kerja Perusahaan*. Jakarta : Bagian Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi UI.
- Mondy, R. Wayne & Noe, Robert M. 2005. *Human Resource Managemen. Edisi ke-9*. New Jersey : penerbit Prentice Hall.
- Notoatmodjo, S. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : penerbit Rineka Cipta.
- Nazir. M. 1996. *Metode Penelitian. Edisi Ketiga*. Jakarta : penerbit Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veitzhal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Jakarta : penerbit PT.Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh*. Jakarta : penerbit PT.Indeks Kelompok Gramedia.
- Saksono, Slamet. 1993. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : penerbit Indeks.
- Senadarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama: Bandung
- Singarimbun, M, & Effendi, S. 2011. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta : Penerbit Pustaka LP3ES Indonesia.
- Silalahi, R. 2004. *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta : penerbit PT.Pustaka Binaman Pressindo.
- Suma'mur, P.K. 2001. *Hiegene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta : penerbit CV.Haji Masajung.
- Sunyoto, Drs. Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : penerbit CAPS.

Soedarjadi. 2009. *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha*. Yogyakarta : penerbit Pustaka Yustisia.

Sholehuddin. 2008. *Kepemimpinan Pemuda Dalam Berbagai Perspektif*. Jakarta : penerbit Intimedia.

Sulistiyani dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : penerbit Graha Ilmu.

Suma'mur. 1996. *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. Jakarta : penerbit Gunung Agung.

Soepono, Imam. 1985. *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (perlindungan kerja)*. Jakarta : penerbit Pradnya Paramitha.

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

Widayat & Amirullah. 2002. *Riset Bisnis*. Yogyakarta : penerbit Graha Ilmu.

Wijayanto, Rendi, 2009. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada PT.Pertamina (Persero) Suplai dan Distribusi Region V Terminal Bahan Bakar Minyak Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. *Skripsi* tidak dipublikasikan.

Internet:

Industrial Accident Prevention Association, 2007. Glossary of occupational health and safety terms. [http://www.iapa.ca/pdf/iapa\\_glossary.pdf](http://www.iapa.ca/pdf/iapa_glossary.pdf). 7 Desember 2014 (15:00).



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS BRAWIJAYA  
**FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI**

Jl. MT. Haryono 163, Malang 65145, Indonesia  
Telp. : +62-341-553737, 568914, 558226 Fax : +62-341-558227  
http://fia.ub.ac.id E-mail: fia@ub.ac.id

Nomor : 11 363 /UN10.3/PG/2014  
Lampiran : -  
Hal : Riset/Survey

Kepada : Yth. HRD  
PT.Citra Gading Asritama  
Jl. Soekarno Hatta D-401  
Malang

Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang mohon dengan hormat bantuan Bapak/Ibu/Saudara untuk memberikan kesempatan melakukan riset/survey bagi mahasiswa :

Nama : Ziyadul Waladi Tsalis  
Alamat : Jl. Gajayana No.577 Malang  
NIM : 0910323161  
Jurusan : Administrasi Bisnis  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Tema : Pengaruh *Occupational Safety and Health* terhadap Motivasi dan Kinerja  
Lamanya : 2 (dua) minggu.  
Peserta : 1 (satu) orang.

Demikian atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara, kami ucapkan terima kasih.

Malang, September 2014  
a.n. Dekan  
Ketua Prodi Administrasi Bisnis  
u.b. Sekretaris Prodi

Diterima :

  
RIZKI YACHY M  
Site Manager



**Rizki Yachy Dewantara, S.Sos, MPA**  
ADMINISTRASI  
NIP. 19670502 200212 1 0013

Formulir dibuat rangkap 4 untuk :

1. Perusahaan
2. Mahasiswa
3. Jurusan
4. Arsip TU



**PT.CITRA GADING ASRITAMA**

Developer • Real Estate • General Kontraktor

OHSAS 18001 : 2007  
ISO.9001 CERTIFIED ORGANISATION



ISO.9001 : 2000 CERT NO. 11144 ISSUE NO. 2  
ISO.14001: CERT NO. 11144B:0001 UKEN ISSUE NO. 2

### SURAT KETERANGAN

Bersama ini kami menerangkan bahwa Mahasiswa yang tersebut dibawah ini:

Nama : Ziyadul Waladi Tsalis  
 NIM : 0910323161  
 Fakultas : Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis  
 Fakultas Ilmu Administrasi  
 Universitas Brawijaya Malang

Telah melakukan penelitian pada tanggal 24 April sampai 10 Mei 2015 di perusahaan kami PT.Citra Gading Asritama Jl. Soekarno Hatta D-401 Malang dengan judul penelitian : "Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (studi pada karyawan bagian produksi PT.Citra Gading Asritama di Proyek Mall Dinoyo City)".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 14 Mei 2015



**Oki Teguh M**

**Site Manager**

Pusat : Jl. Gayung Kebonsari Manunggal A-7 Surabaya Telp. (031) 8299111, 8299333 Fax. (031) 8297222  
 Cabang : Jl. KH. Mas Mansyur Kav - 35 Apart. Sudirman Park Tower Bougenville, Lt. 03 B - 03 BK Jakarta Telp./Fax. (021) 57947302  
 Jl. Soekarno-Hatta D-401 Malang Telp. (0341) 488999, 474544 Fax. (0341) 481100  
 Jl. Belida No.38 Tenggarong, Kutai Kertanegara Kalimantan Timur Telp./Fax. (0541) 665566  
 KIM 2 Jl. Pulau Menjangan Komplek MIEL Nusantara Tahap III Lot 3&4, Medan Telp. (061) 76577058

## Lampiran 2. Frekuensi Jawaban Responden

## Frequency Table

## X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	13	16.7	16.7	16.7
	4.00	55	70.5	70.5	87.2
	3.00	9	11.5	11.5	98.7
	2.00	1	1.3	1.3	100.0
Total		78	100.0	100.0	

## X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	25	32.1	32.1	32.1
	4.00	32	41.0	41.0	73.1
	3.00	14	17.9	17.9	91.0
	2.00	1	1.3	1.3	92.3
	1.00	6	7.7	7.7	100.0
Total		78	100.0	100.0	

## X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	19	24.4	24.4	24.4
	4.00	45	57.7	57.7	82.1
	3.00	11	14.1	14.1	96.2
	2.00	2	2.6	2.6	98.7
	1.00	1	1.3	1.3	100.0
Total		78	100.0	100.0	

## X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	19	24.4	24.4	24.4
	4.00	43	55.1	55.1	79.5
	3.00	13	16.7	16.7	96.2
	1.00	3	3.8	3.8	100.0
Total		78	100.0	100.0	

**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	16	20.5	20.5	20.5
	4.00	54	69.2	69.2	89.7
	3.00	6	7.7	7.7	97.4
	1.00	2	2.6	2.6	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

**X1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	15	19.2	19.2	19.2
	4.00	47	60.3	60.3	79.5
	3.00	6	7.7	7.7	87.2
	1.00	10	12.8	12.8	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	21	26.9	26.9	26.9
	4.00	39	50.0	50.0	76.9
	3.00	8	10.3	10.3	87.2
	2.00	7	9.0	9.0	96.2
	1.00	3	3.8	3.8	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	10	12.8	12.8	12.8
	4.00	43	55.1	55.1	67.9
	3.00	18	23.1	23.1	91.0
	2.00	5	6.4	6.4	97.4
	1.00	2	2.6	2.6	100.0
	Total	78	100.0	100.0	



**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	7	9.0	9.0	9.0
	4.00	46	59.0	59.0	67.9
	3.00	17	21.8	21.8	89.7
	2.00	7	9.0	9.0	98.7
	1.00	1	1.3	1.3	100.0
Total		78	100.0	100.0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	5	6.4	6.4	6.4
	4.00	42	53.8	53.8	60.3
	3.00	24	30.8	30.8	91.0
	2.00	6	7.7	7.7	98.7
	1.00	1	1.3	1.3	100.0
Total		78	100.0	100.0	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	9	11.5	11.5	11.5
	4.00	37	47.4	47.4	59.0
	3.00	24	30.8	30.8	89.7
	2.00	8	10.3	10.3	100.0
	Total		78	100.0	100.0

**X2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	16	20.5	20.5	20.5
	4.00	46	59.0	59.0	79.5
	3.00	12	15.4	15.4	94.9
	2.00	4	5.1	5.1	100.0
	Total		78	100.0	100.0



**Z1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	11	14.1	14.1	14.1
	4.00	48	61.5	61.5	75.6
	3.00	16	20.5	20.5	96.2
	2.00	1	1.3	1.3	97.4
	1.00	2	2.6	2.6	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

**Z1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	8	10.3	10.3	10.3
	4.00	44	56.4	56.4	66.7
	3.00	18	23.1	23.1	89.7
	2.00	5	6.4	6.4	96.2
	1.00	3	3.8	3.8	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

**Z1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	7	9.0	9.0	9.0
	4.00	47	60.3	60.3	69.2
	3.00	16	20.5	20.5	89.7
	2.00	7	9.0	9.0	98.7
	1.00	1	1.3	1.3	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

**Z1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	6	7.7	7.7	7.7
	4.00	42	53.8	53.8	61.5
	3.00	23	29.5	29.5	91.0
	2.00	6	7.7	7.7	98.7
	1.00	1	1.3	1.3	100.0
	Total	78	100.0	100.0	



**Z1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	10	12.8	12.8	12.8
	4.00	37	47.4	47.4	60.3
	3.00	23	29.5	29.5	89.7
	2.00	7	9.0	9.0	98.7
	1.00	1	1.3	1.3	100.0
Total		78	100.0	100.0	

**Z1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	12	15.4	15.4	15.4
	4.00	46	59.0	59.0	74.4
	3.00	14	17.9	17.9	92.3
	2.00	4	5.1	5.1	97.4
	1.00	2	2.6	2.6	100.0
Total		78	100.0	100.0	

**Z1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	10	12.8	12.8	12.8
	4.00	46	59.0	59.0	71.8
	3.00	18	23.1	23.1	94.9
	2.00	3	3.8	3.8	98.7
	1.00	1	1.3	1.3	100.0
Total		78	100.0	100.0	

**Z1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	13	16.7	16.7	16.7
	4.00	46	59.0	59.0	75.6
	3.00	16	20.5	20.5	96.2
	2.00	1	1.3	1.3	97.4
	1.00	2	2.6	2.6	100.0
Total		78	100.0	100.0	



**Z1.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	6	7.7	7.7	7.7
	4.00	46	59.0	59.0	66.7
	3.00	15	19.2	19.2	85.9
	2.00	6	7.7	7.7	93.6
	1.00	5	6.4	6.4	100.0
Total		78	100.0	100.0	

**Y1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	14	17.9	17.9	17.9
	4.00	41	52.6	52.6	70.5
	3.00	18	23.1	23.1	93.6
	2.00	1	1.3	1.3	94.9
	1.00	4	5.1	5.1	100.0
Total		78	100.0	100.0	

**Y1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	10	12.8	12.8	12.8
	4.00	52	66.7	66.7	79.5
	3.00	14	17.9	17.9	97.4
	2.00	2	2.6	2.6	100.0
Total		78	100.0	100.0	

**Y1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	9	11.5	11.5	11.5
	4.00	50	64.1	64.1	75.6
	3.00	16	20.5	20.5	96.2
	2.00	1	1.3	1.3	97.4
	1.00	2	2.6	2.6	100.0
Total		78	100.0	100.0	



**Y1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	11	14.1	14.1	14.1
	4.00	55	70.5	70.5	84.6
	3.00	12	15.4	15.4	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

**Y1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	21	26.9	26.9	26.9
	4.00	40	51.3	51.3	78.2
	3.00	15	19.2	19.2	97.4
	2.00	2	2.6	2.6	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

**Y1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	20	25.6	25.6	25.6
	4.00	39	50.0	50.0	75.6
	3.00	9	11.5	11.5	87.2
	2.00	7	9.0	9.0	96.2
	1.00	3	3.8	3.8	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

**Y1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	10	12.8	12.8	12.8
	4.00	43	55.1	55.1	67.9
	3.00	18	23.1	23.1	91.0
	2.00	5	6.4	6.4	97.4
	1.00	2	2.6	2.6	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

**Y1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	8	10.3	10.3	10.3
	4.00	46	59.0	59.0	69.2
	3.00	16	20.5	20.5	89.7
	2.00	7	9.0	9.0	98.7
	1.00	1	1.3	1.3	100.0
Total		78	100.0	100.0	

**Y1.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	6	7.7	7.7	7.7
	4.00	42	53.8	53.8	61.5
	3.00	23	29.5	29.5	91.0
	2.00	6	7.7	7.7	98.7
	1.00	1	1.3	1.3	100.0
Total		78	100.0	100.0	

**Y1.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	10	12.8	12.8	12.8
	4.00	37	47.4	47.4	60.3
	3.00	24	30.8	30.8	91.0
	2.00	7	9.0	9.0	100.0
	Total		78	100.0	100.0

**Y1.11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	12	15.4	15.4	15.4
	4.00	46	59.0	59.0	74.4
	3.00	16	20.5	20.5	94.9
	2.00	4	5.1	5.1	100.0
	Total		78	100.0	100.0

**Y1.12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	10	12.8	12.8	12.8
	4.00	46	59.0	59.0	71.8
	3.00	19	24.4	24.4	96.2
	2.00	3	3.8	3.8	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

**Y1.13**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	14	17.9	17.9	17.9
	4.00	46	59.0	59.0	76.9
	3.00	16	20.5	20.5	97.4
	2.00	1	1.3	1.3	98.7
	1.00	1	1.3	1.3	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

**Y1.14**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	7	9.0	9.0	9.0
	4.00	46	59.0	59.0	67.9
	3.00	17	21.8	21.8	89.7
	2.00	6	7.7	7.7	97.4
	1.00	2	2.6	2.6	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

**Y1.15**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	18	23.1	23.1	23.1
	4.00	49	62.8	62.8	85.9
	3.00	9	11.5	11.5	97.4
	2.00	1	1.3	1.3	98.7
	1.00	1	1.3	1.3	100.0
	Total	78	100.0	100.0	



Lampiran 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

**Correlations**

Correlations		
		X1
X1.1	Pearson Correlation	.348**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	78
X1.2	Pearson Correlation	.633**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
X1.3	Pearson Correlation	.681**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
X1.4	Pearson Correlation	.726**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
X1.5	Pearson Correlation	.546**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
X1.6	Pearson Correlation	.672**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level

**Reliability**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	78	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	78	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.651	6



## Correlations

**Correlations**

		X2
X2.1	Pearson Correlation	.654**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
X2.2	Pearson Correlation	.787**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
X2.3	Pearson Correlation	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
X2.4	Pearson Correlation	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
X2.5	Pearson Correlation	.762**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
X2.6	Pearson Correlation	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level

## Reliability

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	78	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	78	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.848	6

## Correlations

Correlations

		Z1
Z1.1	Pearson Correlation	.497**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
Z1.2	Pearson Correlation	.724**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
Z1.3	Pearson Correlation	.663**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
Z1.4	Pearson Correlation	.739**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
Z1.5	Pearson Correlation	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
Z1.6	Pearson Correlation	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
Z1.7	Pearson Correlation	.723**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
Z1.8	Pearson Correlation	.668**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
Z1.9	Pearson Correlation	.675**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level

## Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	78	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	78	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.862	9

## Correlations

Correlations

		Y1
Y1.1	Pearson Correlation	.472**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
Y1.2	Pearson Correlation	.686**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
Y1.3	Pearson Correlation	.539**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
Y1.4	Pearson Correlation	.334**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	78
Y1.5	Pearson Correlation	.279*
	Sig. (2-tailed)	.013
	N	78
Y1.6	Pearson Correlation	.607**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
Y1.7	Pearson Correlation	.711**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
Y1.8	Pearson Correlation	.678**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
Y1.9	Pearson Correlation	.746**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
Y1.10	Pearson Correlation	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
Y1.11	Pearson Correlation	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
Y1.12	Pearson Correlation	.732**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
Y1.13	Pearson Correlation	.629**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
Y1.14	Pearson Correlation	.608**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
Y1.15	Pearson Correlation	.490**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level

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



## Reliability Y

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	78	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	78	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.874	15



Lampiran 4. Analisis Jalur terhadap Motivasi kerja (Z)

**Regression**

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Z1	33.3077	5.22807	78
X1	23.6667	3.25404	78
X2	22.3333	3.86011	78

**Correlations**

		Z1	X1	X2
Pearson Correlation	Z1	1.000	.548	.873
	X1	.548	1.000	.375
	X2	.873	.375	1.000
Sig. (1-tailed)	Z1	.	.000	.000
	X1	.000	.	.000
	X2	.000	.000	.
N	Z1	78	78	78
	X1	78	78	78
	X2	78	78	78

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

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

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Z1

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.905 <sup>a</sup>	.818	.813	2.25829

a. Predictors: (Constant), X2, X1

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1722.124	2	861.062	168.839	.000 <sup>a</sup>
	Residual	382.492	75	5.100		
	Total	2104.615	77			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Z1

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.054	2.071		.026	.979
	X1	.413	.085	.257	4.841	.000
	X2	1.051	.072	.776	14.618	.000

a. Dependent Variable: Z1



Lampiran 5. Analisis Jalur Terhadap Kinerja karyawan (Y)

**Regression**

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	57.1923	7.12970	78
X1	23.6667	3.25404	78
X2	22.3333	3.86011	78
Z1	33.3077	5.22807	78

**Correlations**

		Y1	X1	X2	Z1
Pearson Correlation	Y1	1.000	.465	.722	.754
	X1	.465	1.000	.375	.548
	X2	.722	.375	1.000	.873
	Z1	.754	.548	.873	1.000
Sig. (1-tailed)	Y1	.	.000	.000	.000
	X1	.000	.	.000	.000
	X2	.000	.000	.	.000
	Z1	.000	.000	.000	.
N	Y1	78	78	78	78
	X1	78	78	78	78
	X2	78	78	78	78
	Z1	78	78	78	78

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

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Z1, X1, X2 <sup>a</sup>	.	Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: Y1

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 <sup>a</sup>	.595	.578	4.62903

- a. Predictors: (Constant), Z1, X1, X2



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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2328.453	3	776.151	36.222	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1585.663	74	21.428		
	Total	3914.115	77			

a. Predictors: (Constant), Z1, X1, X2

b. Dependent Variable: Y1

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.159	4.246		4.513	.000
	X1	.267	.200	.122	1.330	.187
	X2	.591	.289	.320	2.044	.045
	Z1	.556	.237	.408	2.350	.021

a. Dependent Variable: Y1

