

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DI PT. XYZ HALIM PERDANAKUSUMA

Shaza Igarani

Senny Handayani S, SE., MM

Diploma 4 Manajemen Bisnis, Politeknik Pos Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. XYZ, yang terdiri dari dua variabel penelitian yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Motivasi Kerja. Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja diukur berdasarkan dimensi keadaan tempat lingkungan kerja, pengaturan penerangan dan penggunaan sumber cahaya, pemakaian alat kerja, kondisi mental pegawai dan untuk variabel motivasi kerja kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, aktualisasi diri. Metode penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan regresi linear sederhana. Subjek penelitian ini terdiri dari 25 responden. Penelitian ini dilakukan di PT. XYZ Jakarta Timur.

Teknik analisa yang digunakan yaitu uji prasyarat analisis yang meliputi analisis regresi linear sederhana, analisis koefisien determinasi, hipotesis dengan menggunakan uji f. Pada uji regresi linear sederhana nilai y sebesar 1.674 dan nilai x sebesar 1.172. Pada analisis koefisien determinasi nilai R yang merupakan symbol dari koefisien korelasi. Nilai korelasi sebesar 0,974. Nilai sig. menunjukkan angka 0,000 yang berarti angka tersebut lebih kecil dari angka 0,05. Hipotesis penelitian diterima yang menunjukkan adanya hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja. f_{tabel} sebesar 12.533, sehingga dapat ditarik kesimpulan $h_a =$ keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu motivasi kerja. dan $h_0 =$ tidak ditolak. Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja di PT. XYZ. Berdasarkan hasil penelitian gambaran variabel keselamatan dan kesehatan kerja berada dalam kategori sedang dan variabel motivasi kerja berada dalam kategori tinggi dan pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja memiliki pengaruh yang tinggi. Untuk variabel keselamatan dan kesehatan kerja berdasarkan hasil di lapangan untuk peningkatan pada variabel motivasi kerja diperlukan pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja agar mengurangi kecelakaan kerja dan variabel motivasi kerja diperlukan dorongan untuk bekerja dengan baik agar mendapatkan jaminan untuk kehidupan selanjutnya. Pengaruh variabel kepemimpinan terhadap variabel disiplin kerja sebesar cukup sebesar 97%.

Kata Kunci : Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Motivasi Kerja

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

PT. XYZ dimana penulis melakukan penelitian selama 3 bulan PT. XYZ sebagai salah satu perusahaan besar yang bergerak dibidang logistik *third party* yang dimana pekerjaan kesehariannya dapat memungkinkan untuk terjadi kecelakaan yang bisa mengakibatkan motivasi kerja menurun. Dalam melakukan pekerjaannya para karyawan diwajibkan untuk menggunakan APD (Alat Pelindung Diri) seperti sepatu *safety*, sarung tangan. Penting untuk *supervisor* di lapangan untuk konsen kepada pemakaian APD karena apabila terjadi kecelakaan kerja akan berpengaruh kepada karyawan lainnya. Tetapi pada kenyataannya para karyawan sering mengabaikan adanya kewajiban untuk menggunakan APD

1.2 Rumusan Masalah

- 1 Bagaimana gambaran Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. XYZ
- 2 Bagaimana gambaran Motivasi Kerja di PT. XYZ
- 3 Seberapa besar pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. XYZ

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan salah satu cara untuk melindungi para karyawan dari bahaya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja selama bekerja. Terkadang pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tidak diperhatikan dalam motivasi kinerja karyawan sehingga akan mengganggu produktivitas kerja karyawan, jika Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) diterapkan dan dilaksanakan maka akan tumbuh hasil kinerja yang memuaskan karena karyawan merasa di perhatikan keselamatan dan kesehatannya. Kesehatan para karyawan bisa terganggu karena penyakit akibat kerja, maupun karena keselamatan kerja yang tidak diperhatikan.

Menurut Bangun (2012:377), keselamatan dan kesehatan kerja merujuk pada perlindungan atas keamanan kerja yang

dialami setiap pekerja. Perlindungan mengarah pada kondisi fisik dan mental para pekerja yang diakibatkan lingkungan kerja yang ada pada perusahaan. Perusahaan yang melaksanakan program keselamatan kerja akan terdapat sedikit karyawan yang mengalami cedera jangka pendek atau jangka panjang akibat pekerjaan mereka. Pada umumnya, kecelakaan kerja disebabkan oleh dua faktor utama, antara lain, manusia dan lingkungannya. Faktor manusia berkaitan dengan tindakan tidak aman karena mengabaikan peraturan dan ketentuan kerja. Di sisi lain, kecelakaan kerja juga terjadi akibat kondisi tidak amandari lingkungan kerja dan yang menyangkut peralatan kerja yang memberikan kejadian yang lebih tinggi frekuensinya dibandingkan dengan faktor manusia. Para pekerja umumnya tidak patuh terhadap prosedur dan waktu kerja sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Kebanyakan para pekerja mengalami kecelakaan kerja akibat kecerobohan.

Mangkunegara (2013:163) 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.

2.2 Motivasi Kerja

Motivasi telah lama menjadi tugas manajemen, menimbulkan permasalahan yang paling sulit dan penting untuk dipecahkan. Manajemen telah menggunakan banyak metode untuk memperbaiki motivasi. Suatu pendekatan tradisional diterapkan oleh banyak perusahaan, seperti meningkatkan upahh dan memperbaiki tunjangan. Pada suatu situasi tertentu, mungkin pendekatan ini berhasil dalam meningkatkan kinerja, namun disisi lain, kebijakan itu bukan memberikan solusi terhadap permasalahan motivasi. Menurut Bangun (2012:312) Motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk memengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur. Motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk memengaruhi orang lain (karyawan) dalam suatu perusahaan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:93) motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, serta suaru kondisi yang mampu

menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Menurut pendapat Sugiyono (2014:35): Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri baik satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan dan/atau mencari hubungan variabel satu sama lain.

3.2 Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu alat ukur kuesioner dengan tujuan untuk mencari fakta-fakta atau untuk mengetahui sampai sejauh mana ketepatan dan ketelitian antara hasil pengukuran dari variabel yang diteliti dengan teori. Hasil penelitian dikatakan valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2014:178). Menurut Sugiyono (2014:178), kriteria atau syarat suatu item dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel.

3.3 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2014:172) suatu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila dapat digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Pengujian reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS 16. Koefisien korelasi yang dapat diterima adalah di atas 0.60.

3.4 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2014:270).

3.5 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui mengetahui pengaruh secara bersama-sama (simultan) antara variabel bebas (X = Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap variabel terikat (Y = Motivasi Kerja) (Sugiyono, 2014:215).

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji Validitas

Hasil uji validitas instrumen menyatakan bahwa semua instrumen dalam variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) dan Motivasi Kerja (Y) dinyatakan Valid dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut

4.2. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas instrumen menyatakan bahwa semua instrumen dalam variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) dan Motivasi Kerja (Y) dinyatakan Reliabel dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4.3. Analisis Deskriptif Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. XYZ secara keseluruhan dikategorikan cukup baik yaitu sebesar 61,25%. Indikator dengan perolehan presentase tertinggi adalah keadaan tempat lingkungan kerja sebesar 62% dan indikator pemakaian alat kerja terendah dengan skor 59%

4.4. Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (Y)

PT. XYZ secara keseluruhan dikategorikan cukup baik yaitu sebesar 58%. Indikator kebutuhan fisiologis tertinggi dengan skor 61% dan indikator kebutuhan rasa aman memiliki hasil terendah dengan skor 57%

4.5. Analisis Regresi Linier Sederhana Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) terhadap Variabel Motivasi Kerja (Y)

Tabel 1
Analisis Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.674	.940		1.781	.084
X	1.172	.033	.987	35.423	.000

a. Dependent Variable: Y

Constant (a) adalah 1,674, sedangkan nilai X adalah 1,172, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = 1,674 + 1,172X$$

Di mana:

Y = Motivasi Kerja

X = Keselamatan dan Kesehatan Kerja

4.6. Uji F Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) terhadap Variabel Motivasi Kerja (Y)

Tabel 2
Uji F

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja di PT. XYZ sebesar 26,9%

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. XYZ dalam kategori cukup baik berdasarkan dimensi keadaan tempat lingkungan kerja, pengaturan penerangan dan sumber cahaya, pemakaian alat kerja, kondisi mental pegawai. Dengan hasil indikator tertinggi adalah keadaan tempat lingkungan kerja dan terendah adalah pemakaian alat kerja
2. Motivasi Kerja di PT. XYZ dalam kategori cukup baik berdasarkan dimensi Kebutuhan Fisiologis Kebutuhan Keamanan, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan, Aktualisasi diri. Dengan hasil indikator tertinggi adalah kebutuhan fisiologis dan terendah kebutuhan rasa aman dan sosial
3. Dalam penelitian ini Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, dalam kategori cukup baik

5.2 Saran

1. Perlu ditingkat lagi dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. XYZ yaitu:
 - a. Pengaman peralatan kerja yang setiap harinya dipergunakan untuk memperhatikan *standart operational procedure*, untuk lebih dikontrol lagi minimal dua bulan sekali.
 - b. Pemakaian alat bantu kerja seperti APD (Alat Pelindung Diri) disiapkan lagi sesuai dengan

standart operational procedure, agar karyawan merasa aman ketika melakukan pekerjaan.

- c. *Manager* atau *Supervisor* mengontrol apabila ada karyawan yang tidak memakai APD (Alat Pelindung Diri) untuk diingatkan agar mencegah kecelakaan kerja.
2. Perlu di tingkatkan lagi Motivasi Kerja di PT. XYZ agar bekerja dengan baik agar mendapatkan jaminan untuk kelangsungan hidup yang akan datang, serta ditingkatkan

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regressi on	1521.528	1	1521.528	125.53	.000 ^a
Residual	40.015	33	1.213		
Total	1561.543	34			

a. Predictors: X (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

b. Dependent Variable: Y (Motivasi Kerja)

3. Dilihat dari pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja dalam kategori cukup baik, agar lebih di tingkatkan lagi program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan cara memberikan pelatihan-pelatihan lagi terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja, diberikan sanksi tegas agar karyawan mematuhi peraturan yang ada, agar karyawan lebih termotivasi lagi untuk melakukan suatu pekerjaan, untuk mencapai tujuan perusahaan.

REFERENSI

- [1]. Bangun, Wilson. 2012 Manajemen Sumber daya *Manusia*. Jakarta, Erlangga
- [2]. Mangkunegara, Prabu. 2013 Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung, Remaja Rosdakarya
- [3]. Sugiyono. 2014 Metode Penelitian Bisnis. Bandung, Alfabeta
- [4]. Suparyadi, H. 2015 Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta, ANDI
- [5]. Umar, Husein. 2010 Metode Penelitian. Jakarta, Salemba Empat