

ANALISIS PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN STUDI KASUS PADA CV. SUUT TAMANAN BONDOWOSO

Iffah Lan Thohriq

Trias S, SE, SH, MM

Tatit Diansari R, SE, MM

Program Study Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Jember, Jawa Timur, Indonesia

Abstract

This thesis discusses motivation and partial health on motivation and performance of CV SUUT Tamanan Bondowoso. Data is obtained through survey with questionnaires submitted to 60 (sixty) employees on CV. SUUT Tamanan Bondowoso. The sampling technique used was purposive sampling, while the data analysis used was (path analysis). the research method used in this study was a quantitative analysis method using primary data using questionnaire observations.

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, oleh karena itu suatu organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu energi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam menjalankan kegiatan organisasi perusahaan. Menurut Sutrisno (2009) manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Disisi lain, organisasi terdiri dari sekelompok orang dengan berbagai tujuan pribadinya. Orang-orang dalam organisasi pada umumnya memiliki latar belakang yang berbeda. Untuk itu tugas organisasi adalah menyatukan dan mempertahankan antara keinginan karyawan dengan tujuan perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset yang paling penting dalam mengembangkan dan mempertahankan kelangsungan hidup suatu organisasi. Salah satu kunci keberhasilan pencapaian tujuan organisasi adalah kinerja karyawan. Suatu organisasi harus mampu menampilkan kinerja terbaik agar dapat bersaing dalam dunia usaha. Menurut Dessler (dalam

Irma Novia,2009), penilaian kinerja adalah memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih baik lagi. Dengan kata lain penilaian kinerja dilakukan dengan cara melakukan penilaian atas perilaku manusia dalam menjalankan peran dan kewajibannya dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk itu aspek perilaku manusia dalam penilaian kinerja menjadi dominan. Dalam usaha pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia, unsur kesejahteraan perlu diperhatikan. Unsur kesejahteraan dapat memacu semangat kerja dan produktivitas karyawan. Peningkatan kesejahteraan karyawan secara langsung maupun tak langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Secara langsung yaitu kenaikan gaji karyawan, pemberian bonus, tunjangan resiko, lingkungan kerja dan tunjangan yang lain. Tunjangan-tunjangan secara tak langsung dengan memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan aman serta promosi jabatan pada karyawan berprestasi. Prestasi karyawan yang baik akan memberikan sumbangan untuk kemajuan dan peningkatan keuntungan organisasi.

Permasalahan mengenai kinerja karyawan merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh setiap perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Untuk meningkatkan kinerja karyawan supaya lebih produktif dalam bekerja. Ada beberapa hal yang bisa menjadi faktor untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah adalah ditentukan oleh suasana kerja yang kondusif agar karyawan tidak mengalami stress kerja dan kemampuan memotivasi mereka agar lebih loyal dalam menyumbangkan kemampuannya untuk perusahaan. Baik buruknya kinerja karyawan tergantung dengan sarana dan prasarana serta pimpinan di dalam perusahaan tersebut. Kinerja karyawan yang baik akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan visi dan misi dari perusahaan tersebut.

Kinerja menurut Mangkunegara (2005) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

2. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah.

- a. Menganalisis dan mengetahui pengaruh keselamatan secara parsial terhadap motivasi karyawan CV. Suut Ds. Tamanan Bondowoso:

- b. Mengetahui dan menganalisis Pengaruh kesehatan kerja secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan CV. Suut Ds. Tamanan Bondowoso:
- c. Mengetahui dan menganalisis pengaruh keselamatan secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Suut Ds. Tamanan Bondowoso
- d. Mengetahui dan menganalisis pengaruh keselamatan, kesehatan dan motivasi secara simulasi terhadap kinerja karyawan CV. Suut Ds. Tamanan Bondowoso:

3. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat, sebagai berikut :

- a. Bagi Perusahaan
Dapat memberikan masukan dan sebagai informasi tambahan bagi pihak perusahaan dalam pemberian motivasi dan perhatian terhadap karyawan.
- b. Bagi almamater
Menambah pengalaman penulis sehubungan dengan manajemen sumber daya manusia di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember Khususnya dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Sebagai bahan informasi dan referensi serta kajian dan acuan bagi para penulis berikutnya serta pihak lain yang membutuhkannya pada masa yang akan datang.
- c. Bagi peneliti
Bagi penelitian lanjutan, sebagai referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama

TINJAUAN PUSTAKA

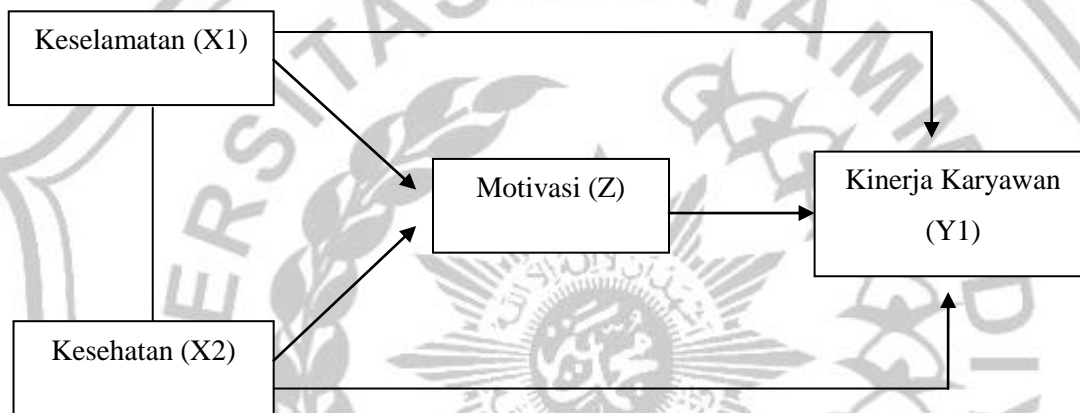
1. Tinjauan Teori

Menurut Mangkunegara (2002) keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Sedangkan menurut Cudjoe (2011) dan Ezekiel M. Makor *et al.*, (2012) menyatakan bahwa program keselamatandan kesehatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan komitmen karyawan terhadap pentingnya program K3 sangat lemah sebab karyawan menganggap penerapan program K3 yang diterapkan manajemen kurang tepat sasaran. Oleh sebab itu perlu dilakukan penelitian lanjutan untuk perbandingan dengan penelitian terdahulu karena kondisi K3 di perusahaan yang diteliti berbeda

Motivasi kerja terdefiniskan sebagai faktor yang membuat manusia terdorong untuk berbuat suatu perbuatan tertentu. (Hasibuan, 2005) motivasi adalah dorongan yang membuat suasana bersemangat pada seseorang yang membuat suasana bersemangat pada seseorang, untuk saling mendukung, bekerja keras secara efektif dan efisien terciptanya kepuasan. Motivasi adalah penumbuh motif, pemuncul motif atau sesuatu yang menciptakan gerakan.

2. Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual merupakan kerangka pemikiran untuk pemecahan masalah pada penelitian yang dilakukan. Dalam penelitian ini kerangka pemikiran yang digunakan adalah sebagai berikut.



3. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori teori dan literatur yang relevan dan dijadikan acuan, belum berdasarkan fakta fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis merupakan jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum merupakan jawaban yang empirik (Sugiyono, 2011). Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan
- H2 : Kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan
- H3 : Keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- H4 : Kesehantan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

METODELOGI PENELITIAN

1. Rancangan Penelitian

a. Data Primer

Data primer adalah data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi. Sumber data primer adalah responden individu, kelompok fokus, internet juga dapat menjadi sumber data primer jika koisioner disebarluaskan melalui internet (Sekaran, 2011).

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Sumber data sekunder adalah catatan atau dokumentasi perusahaan, publikasi pemerintah, analisis 42 industri oleh media, situs Web, internet dan seterusnya (Sekaran, 2011).

2. Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2004).

Sampel adalah sebagian dari populasi. Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi (Sekaran, 2011). Sebagai peneliti dengan jumlah populasi yang cukup besar maka presisi yang ditetapkan dalam penelitian ini besar. Jumlah karyawan yang berada di CV. SUUT Tamanan yaitu 70 orang. Berdasarkan rumus tersebut.

3. Metode Pengolahan Data

a. Uji Validitas

Menurut Sani & Mashuri (2010) uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang diukur. Dengan menggunakan product moment

b. Uji Reabilitas

Reliabilitas memiliki pengertian tingkat kepercayaan data yang tinggi terjadi jika fakta yang telah dikumpulkan tidak berubah apabila diadakan pengamatan ulang. Keandalan ini terutama berhubungan dengan kemampuan peneliti untuk mencari data, kemampuan responden dalam menjawab pertanyaan yang diajukan, serta kemampuan peneliti dalam menginterpretasikan jawaban yang diberikan responden (Sonny Sumarsono, 2004).

c. Uji T (*Test*)

Uji statistik ini digunakan untuk membuktikan signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual dengan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan 5%. Dalam hal ini adapun kriterianya yaitu apabila $t_{hitung} > t_{table}$ maka ada pengaruh antara variabel independent dan dependent dan demikian sebaliknya.

Sedangkan untuk signifikansi, jika $t < 0,05$ maka adanya pengaruh antara variabel independent dan dependent dan demikian sebaliknya. Sarwono(2007).

d. Uji F (F-test)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variable independen yang dimasukan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Dengan membandingkan F hitung $>F$ table maka ada pengaruh antara variabel independent dan dependent dan demikian sebaliknya. Sedangkan untuk signifikansi, jika $F < 5\%$ maka adanya pengaruh antara variabel independent dan dependent dan demikian sebaliknya. Sarwono (2007).

e. Analisis Jalur (Path Analysis)

Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (path analysis). Digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel. Model ini untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap varabel terikat (endogen) Sani dan Maharani (2013).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pengujian Reliabilitas Data

Uji Reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus alpha. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel 4.10 berikut ini:

Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	Alpha hitung	Standar alpha	Keterangan
1	Keselamatan Kerja (X_1)	0,729	0,700	Reliabel
2	Kesehatan Kerja (X_2)	0,738	0,700	Reliabel
3	Motivasi Kerja (Z)	0,730	0,700	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,717	0,700	Reliabel

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup atau memenuhi kriteria untuk dikatakan reliabel yaitu di atas 0,700, sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

2. Analisis Jalur

Pada penelitian ini, analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan adalah antar variabel yang dihipotesiskan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Analisis ini digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh pada suatu hubungan kausal, yang dilakukan dari hasil survei. Berdasarkan estimasi analisis jalur (*path analysis*) dengan program SPSS versi 22,0 diperoleh hasil sebagai berikut:

Hasil Analisis Jalur Persamaan Model 1

No	Variabel	Koefisien Regresi	Signifikansi
1	Keselamatan Kerja (X_1)	0,505	0,000
2	Kesehatan Kerja (X_2)	0,401	0,001

Berdasarkan tabel 4.11, dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Z = 0,505 X_1 + 0,401 X_2$$

Keterangan:

Z = Motivasi Kerja

X_1 = Keselamatan Kerja

X_2 = Kesehatan Kerja

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa:

- $\beta_1 = 0,505$ artinya meningkatnya keselamatan kerja per 0,505 satuan akan meningkatkan motivasi kerja apabila kesehatan kerja sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja yang berarti semakin baik keselamatan kerja akan berdampak pada semakin baik pula motivasi kerja dengan asumsi kesehatan kerja konstan.
- $\beta_2 = 0,401$ artinya meningkatnya Kesehatan Kerja per 0,401 satuan akan meningkatkan Motivasi Kerja apabila Keselamatan Kerja sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa Kesehatan Kerja berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja yang berarti semakin baik Kesehatan Kerja akan berdampak pada semakin ringginya Motivasi Kerja dengan asumsi Keselamatan Kerja konstan.

Hasil Analisis Jalur Persamaan Model 2

No	Variabel	Koefisien Regresi	Signifikansi
1	Keselamatan Kerja (X_1)	0,292	0,001
2	Kesehatan Kerja (X_2)	0,346	0,000
3	Motivasi Kerja (Z)	0,377	0,000

Berdasarkan tabel 4.12, dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 0,292 X_1 + 0,346 X_2 + 0,377 Z$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Keselamatan Kerja

X_2 = Kesehatan Kerja

Z = Motivasi Kerja

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa:

- $\beta_1 = 0,292$ artinya meningkatnya Keselamatan Kerja per 0,292 satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan apabila Kesehatan Kerja dan Motivasi Kerja sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa Keselamatan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan yang berarti semakin baik Keselamatan Kerja akan berdampak pada semakin baik pula Kinerja Karyawan dengan asumsi Kesehatan Kerja dan Motivasi Kerja konstan.

- b. $\beta_2 = 0,346$ artinya meningkatnya Kesehatan Kerja per 0,346 satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan apabila Keselamatan Kerja dan Motivasi Kerja sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa Kesehatan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan yang berarti semakin baik Kesehatan Kerja akan berdampak pada semakin tingginya Kinerja Karyawan dengan asumsi Keselamatan Kerja dan Motivasi Kerja konstan.
- c. $B_z = 0,377$ artinya meningkatnya Motivasi Kerja per 0,377 satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan apabila Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan yang berarti semakin baik Motivasi Kerja akan berdampak pada semakin tingginya Kinerja Karyawan dengan asumsi Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja konstan.
- a. Pengaruh Keselamatan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 Pengaruh langsung (X_1) terhadap (Y) = 0,292
 Pengaruh tidak langsung:
 (X_1) ke (Z) ke (Y) = $0,505 \times 0,377 = \frac{0,190}{0,382}$
Total pengaruh (X_1) ke (Y) = 0,382
 Dari hasil analisis pengaruh mediasi, pada pengujian pengaruh Motivasi Kerja dalam memediasi hubungan Keselamatan Kerja dengan Kinerja Karyawan didapat kesimpulan bahwa koefisien mediasi yang dihasilkan positif dan signifikan yang berarti Motivasi Kerja menjadi faktor memediasi hubungan antara Keselamatan Kerja dengan Kinerja Karyawan.
- b. Pengaruh Kesehatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 Pengaruh langsung (X_2) terhadap (Y) = 0,346
 Pengaruh tidak langsung:
 (X_2) ke (Z) ke (Y) = $0,401 \times 0,377 = \frac{0,151}{0,497}$
Total pengaruh (X_2) ke (Y) = 0,497
 Dari hasil analisis pengaruh mediasi, pada pengujian pengaruh Motivasi Kerja dalam memediasi hubungan Kesehatan Kerja dengan Kinerja Karyawan didapat kesimpulan bahwa koefisien mediasi yang dihasilkan positif dan signifikan yang berarti Motivasi Kerja menjadi faktor memediasi hubungan antara Kesehatan Kerja dengan Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Dari pengujian secara statistik yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hasil temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Purnama (2016) dan Supono (2005) yang menyatakan keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja.
- Keselamatan kerja, kesehatan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Putra (2018) yang menyatakan keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hasil temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Paramita (2012) yang menyatakan keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja.

- d. Keselamatan kerja, kesehatan kerja dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Purnama (2016) dan Supono (2005) yang menyatakan keselamatan kerja, kesehatan kerja dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- e. Keselamatan kerja dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Hasil temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Purnama (2016) dan Supono (2005) yang membuktikan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan mediasi motivasi kerja.

2. Saran

Hendaknya perusahaan dalam upaya menjaga kinerja karyawannya lebih menitik beratkan pada keselamatan kerja dan kesehatan kerja para karyawannya, sehingga dengan lebih memerhatikan keselamatan kerja dan kesehatan kerja diharapkan akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2005. *Manajemen Sumber Manusia Perusahaan Bandung*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Augusty, F, 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk skripsi, Testi dan Diserta ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Alfasari, 2003. *Statika Induktif untuk Ekonomi dan Bisnis*. AM YKPN. Yogyakarta. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Barry, Cushway. 2002. *Hukum Resource Management*. Jakarta: PT. Elex Media.
- Basri, A.F.M&Rivai. V. 2005. *Performance Apprasail*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada, Depkes RI. 2006. Pedoman.
- Chris Rowley & Keith Jackson, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia The Key Concepts*, Cetakan Kesatu, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Ezekiel M. M., O. M. J. Nandi., J. K. Thuo dan K. W. Wanyonyi. 2012. "Influence Of Occupational Health And Safety Programmers On Performance Of Manufacturing Firms In Western Province, Kenya". *African Journal of History and Culture (AJHC) Vol. 4(4), pp. 46-58, May 2012.*