

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP
MOTIVASI KERJA KARYAWAN
(Survei pada Karyawan PT. G4S Cash Services Surabaya)**

**Pekky Wirawan
Djamhur Hamid
Mohammad Iqbal**
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
pekkywirawan@gmail.com

ABSTRACT

This type of research is explanatory research or study to test the hypothesis explanation and quantitative approaches. The number of samples in this study amounted to 77 respondents who are employees of the cash service. The data collection methods is using the questionnaire. The sampling technique used is the sample population / sample saturated. Analysis in this study using the regression analysis techniques. These results indicate that jointly independent variable Occupational Safety and Health significant effect on the dependent variable is the Employee Motivation. Partially Occupational Safety and Health has a significant influence on the working motivation of employees. Meanwhile, descriptive analysis shows that the occupational safety and health are at a strong level, found a strong motivation to work anyway. In the results showed that the variables of Occupational Health to be the dominant influence on Employee Motivation variables, it also proves that the occupational health program planned by PT. G4S Cash Services Surabaya to its employees is good enough and has been able to make employees motivated to work

Keywords: *Occupational Safety, Occupational Health, Work Motivation*

ABSTRAK

Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* atau penelitian penjelasan dengan menggunakan uji hipotesis dan pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 77 responden yang merupakan karyawan bagian *cash service*. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel populasi/sampel jenuh. Analisis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja berdampak kuat pada variabel terikat adalah Motivasi Kerja Karyawan. Pada cara terpisah Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja mempunyai dampak kuat pada Motivasi Kerja karyawan. Di lain pihak, analisa deskriptif memberikan bahwa dengan keselamatan kerja dan kesehatan kerja yang ada pada level kuat, terlihat motivasi kerja yang signifikan juga. Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kesehatan Kerja menjadi yang dominan mempengaruhi variabel Motivasi Kerja Karyawan, hal ini juga membuktikan bahwa program kesehatan kerja yang direncanakan oleh PT. G4S Cash Services Surabaya kepada para karyawannya sudah cukup baik dan sudah mampu membuat karyawan termotivasi dalam bekerja

Kata kunci : Keselamatan kerja, Kesehatan Kerja, Motivasi Kerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini, perkembangan jaman yang semakin maju serta diikuti oleh teknologi yang berkembang mampu membawa pengaruh ekonomi, sosial maupun budaya dari suatu bangsa. Perkembangan era globalisasi tersebut juga didukung oleh perusahaan yang dapat meningkatkan perekonomian suatu bangsa. Perusahaan harus dapat mengelola sumber daya manusianya karena tingkat produktivitas dalam sebuah perusahaan juga tergantung pada sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Apabila karyawan bekerja dengan efektif dan sesuai dengan porsi pekerjaannya, perusahaan akan mendapatkan hasil yang diinginkan dengan tujuan yang ditargetkan oleh perusahaan. Penting bagi setiap perusahaan untuk selalu memperhatikan perlindungan karyawan terlebih pada keselamatan dan kesehatan kerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan, Karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang benar-benar menjaga keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya dengan membuat aturan tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang dilaksanakan oleh seluruh karyawan dan pimpinan perusahaan. Fajar dan Heru (2010:206) juga berpendapat bahwa pemeliharaan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan merupakan hal yang penting untuk diperhatikan, perusahaan memfokuskan masalah ini agar menjamin situasi atau lingkup kerja yang lebih terjamin dan higienis, dan membuat lebih fokus pada kegiatan-kegiatan tersebut, terutama bagi organisasi-organisasi yang mempunyai tingkat kecelakaan yang tinggi.

Pada umumnya kecelakaan kerja, disebabkan oleh dua faktor yaitu manusia dan lingkungan kerja. Sedangkan faktor lingkungan yaitu keadaan tidak aman dari lingkungan kerja yang menyangkut antara lain peralatan atau mesin-mesin.. Faktor sumber daya manusia harus serius diperhatikan dikarenakan apabila terjadi kecelakaan kerja dapat mengganggu tingkat produktivitas perusahaan.

Untuk mewujudkan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, pemberian saran dan fasilitas pendukung sangatlah diperlukan dalam sebuah perusahaan. Langkah dalam meningkatkan perlindungan bagi para karyawan dapat dilakukan

dengan cara memberikan alat-alat keselamatan kerja sehingga karyawan dapat terhindar dari kecelakaan kerja.

Pemerintah juga telah menjamin perlindungan bagi karyawan dan masyarakat umum dari bahaya yang mungkin dapat ditimbulkan dari kegiatan ekonomi seperti pertanian, industri, pertambangan, perhubungan, pekerjaan umum, jasa, dan lain-lain. Berikut ini peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan perlindungan hukum tenaga kerja : Undang-Undang Kerja, Keputusan Presiden No. 22 Tahun 1993 tentang Penyakit Yang Timbul Karena Hubungan Kerja serta Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER.05/MEN/1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Jaminan perlindungan hukum tersebut mencakup aspek-aspek yang cukup luas yaitu perlindungan atas keselamatan, kesehatan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.

Adanya dengan membuat aturan tentang keselamatan dan kesehatan kerja, dapat meningkatkan rasa aman dalam pekerjaan. Perlindungan tenaga kerja dari bahaya dan kecelakaan akibat kerja atau dari lingkungan kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan agar karyawan merasa aman dan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tenaga kerja yang sehat akan bekerja dengan maksimal, sehingga diharapkan muncul motivasi karyawan meningkat yang dapat mendukung keberhasilan bisnis perusahaan dalam membangun dan membesarkan usahanya. Hal itu juga didukung oleh pendapat dari Siagian (2002:263) bahwa "Sangat pentingnya memelihara kondisi fisik dan psikologis para karyawan perusahaan sudah terbukti secara umum di area manajerial karena para pekerja yang sehat dan segar, performa kinerja yang istimewa, produktifitas yang tinggi dan tingkat kengangguran yang kecil." Poin utama dari pentingnya memelihara kesehatan dan keselamatan kerja karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan juga dapat meningkat dan keberlangsungan perusahaan dapat terjaga. Hal tersebut juga diperkuat oleh pendapat Mangkunegara (2002:162) yaitu agar tidak terjadi kecelakaan dalam proses pembuatan atau pekerjaan dalam pabrik, visi keselamatan dan kesehatan kerja juga bisa memberikan semangat, kompakitas kerja dan partisipasi kerja karyawan. Hal itu juga menunjukkan bahwa dengan adanya keselamatan dan kesehatan kerja mampu

mempengaruhi motivasi karyawan untuk bekerja karena merasa aman dan nyaman dalam bekerja..

2. KAJIAN PUSTAKA

Keselamatan Kerja

Mondy mengemukakan (2008:82) “Keselamatan kerja (safety) adalah suatu perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan”. Sedangkan Moenir mengatakan (2006:201) bahwa “Dalam kondisi dalam area atau perusahaan yang bisa mengatur secara efektif keselamatan karyawan atau pegawai yang berada pada area atau lokasi disitu, baik orang tersebut pegawai ataupun bukan pegawai dari organisasi kerja itu”. Dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja adalah suatu bentuk perlindungan yang berkaitan dengan upaya pencegahan kecelakaan kerja yang disebabkan oleh berbagai faktor bahaya, baik berasal dari kecelakaan kerja maupun lingkungan kerja serta tindakan pekerja sendiri

Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja adalah suatu bentuk perlindungan dari perusahaan yang diberikan oleh seseorang atau karyawan yang terbebas dari penyakit termasuk berbagai masalah penyakit pekerjaan seperti stress dan frustrasi yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Menurut Mondy (2008:82) “Kesehatan kerja mengacu pada kebebasan dari penyakit fisik maupun emosional”. Sedangkan Mathiss (2002:245) menuliskan bahwa “Kesehatan mengarah kepada keadaan badan, pikiran dan tingkatan emosi secara global. Pribadi yang sehat adalah yang bebas dari virus, gangguan serta masalah psikologis dan jiwa yang dapat mengganggu aktivitas pekerjaan manusia karyawan yang seperti pada umumnya”.

Motivasi Kerja Karyawan

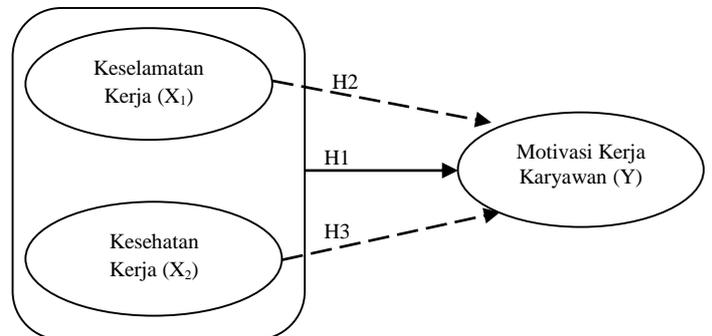
. Peran karyawan yang memiliki motivasi tinggi dan didukung ketrampilan dan pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaan sangat diperlukan. Menurut Ranupandojo dan Husnan (2002:197) “motivasi kerja merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan”.

Hipotesis

H₁ : Diduga variabel Keselamatan Kerja (X₁) dan Kesehatan Kerja (X₂) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y).

H₂ : Diduga variabel Keselamatan Kerja (X₁), secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y).

H₃ : Diduga variabel Kesehatan Kerja (X₂), secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y).



Gambar 1 Model Hipotesis

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* (penelitian penjelasan). Lokasi penelitian yang dipilih adalah di PT. G4S Group *Cash Services* Surabaya yang beralamat di Jalan Jl Berbek Industri VII 5-A Surabaya. Alasan pemilihan lokasi penelitian ini dikarenakan perusahaan sangat menekankan pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja pada karyawannya sehingga peneliti tertarik meneliti di perusahaan tersebut. Melihat kondisi saat ini keamanan dan kesehatan karyawan penting untuk diperhatikan agar dapat berkontribusi lebih pada perusahaan khususnya pada perusahaan pengiriman uang. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 77 orang karyawan PT. G4S *Cash Services* Surabaya. Teknik pengambilan sampelnya yaitu menggunakan teknik sampel populasi/sampel jenuh karena Menurut Arikunto (2002:112) untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner, pedoman wawancara dan dokumentasi. Pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik Analisis data: analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menunjukkan terdapat 77 orang responden yang merupakan karyawan PT. G4S *Cash Services* Surabaya, yang seluruh karyawannya berjenis kelamin laki-laki karena

memang pada divisi *Cash Services* dibutuhkan orang yang berjenis kelamin laki-laki. Pada penelitian ini terdapat rentan kelompok umurnya berkisar antara 20 tahun sampai dengan lebih dari sama dengan 40 tahun. Penelitian ini responden yang paling banyak adalah yang berpendidikan SMA sebanyak 44 orang, Diploma sebanyak 27 orang, dan Sarjana sebanyak 6 orang.

Karyawan PT. G4S *Cash Services* Surabaya memiliki masa kerja ≤ 5 tahun adalah sebanyak 4 orang, $> 5 - 10$ tahun sebanyak 35 orang, $> 10 - 15$ tahun sebanyak 31 orang, $15 - 20$ tahun sebanyak 6 orang, dan ≥ 20 tahun sebanyak 1 orang. Dari uraian di atas sebagian besar karyawan PT. G4S pada divisi *cash service* mempunyai karyawan pada masa kerja $> 5-10$ tahun sebanyak 35 orang dikarenakan sebagian besar karyawan PT. G4S memiliki usia > 30 tahun yang menunjukkan usia produktif.

Hasil penelitian menunjukkan besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu Keselamatan (X_1), Kesehatan Kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Motivasi Kerja Karyawan (Y_1).

Hasil perhitungan persamaan regresi dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Variabel bebas | Variabel terikat | Standardized Coefficient Beta | t hitung | Sig. | Ket. |
|-----------------------------|-----------------------------------|-------------------------------|----------|-------|------|
| Konstanta | | - | 6,398 | 0,000 | - |
| Keselamatan Kerja (X_1) | Motivasi Kerja Karyawan (Y_1) | 0,306 | 5,912 | 0,000 | Sig. |
| Kesehatan Kerja (X_2) | Motivasi Kerja Karyawan (Y_1) | 0,398 | 2,098 | 0,002 | Sig. |
| R | | = 0,433 | | | |
| R Square | | = 0,518 | | | |
| Adjusted R Square | | = 0,572 | | | |
| F | | = 41,671 | | | |
| Sig F | | = 0,000 | | | |
| F tabel | | = 1,968 | | | |
| T tabel | | = 1,982 | | | |

Sumber: Data primer diolah, 2014

Berdasarkan analisis regresi linier berganda maka dapat dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 39,991 + 0,306 X_1 + 0,398 X_2$$

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari analisis pada Tabel 1 diperoleh hasil R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,518. Artinya bahwa 51,8%

variabel Motivasi Kerja Karyawan akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2). Sedangkan sisanya 48,2% variabel Motivasi Kerja akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap variabel Motivasi Kerja, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,433. Hubungan antara variabel bebas yaitu Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) dengan Motivasi Kerja (Y) bersifat positif, artinya jika variabel bebas semakin ditingkatkan maka Motivasi Kerja juga akan mengalami peningkatan.

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Pengujian F atau pengujian model digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak, dengan kata lain model yang diduga tepat/sesuai atau tidak. Jika hasilnya signifikan, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika hasilnya tidak signifikan, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini dapat juga dikatakan sebagai berikut:

H_0 ditolak jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$

H_0 diterima jika $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$

H_1 terhadap variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y_1) secara simultan.

Berdasarkan tabel 1 nilai F hitung sebesar 41,671. Sedangkan F tabel ($\alpha = 0.05$; df regresi = 2 : df residual = 74) adalah sebesar 1,968. Karena $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ yaitu $41,671 > 1,968$ atau nilai Sig. $F (0,000) < \alpha = 0.05$ maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (Motivasi Kerja) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2).

Uji Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Untuk menguji hipotesis secara parsial yaitu pengaruh parsial dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) digunakan uji statistik t, t test digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dapat juga dikatakan jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau $-t \text{ hitung} > -t \text{ tabel}$ maka hasilnya tidak signifikan dan

berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasil dari uji t dapat dilihat pada Tabel 1.

a. Uji antara Variabel Keselamatan Kerja (X_1) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y_1)

Pada Tabel 1 t test antara X_1 (Keselamatan Kerja) dengan Y (Motivasi Kerja) menunjukkan t hitung = 5,912. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 74) adalah sebesar 1,982. Karena t hitung > t tabel yaitu $5,912 > 1,982$ atau sig. t ($0,000$) < $\alpha = 0.05$ maka pengaruh X_1 (Keselamatan Kerja) terhadap Motivasi Kerja Karyawan adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Keselamatan Kerja atau dengan meningkatkan Keselamatan Kerja maka Motivasi Kerja Karyawan mampu mengalami peningkatan secara nyata.

b. Uji antara variabel Kesehatan Kerja (X_2) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y_1)

Pada Tabel 1 t test antara X_2 (Kesehatan Kerja) dengan Y (Keselamatan Kerja) menunjukkan t hitung = 2,844. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 74) adalah sebesar 1,982. Karena t hitung > t tabel yaitu $2,098 > 1,982$ atau sig. t ($0,002$) < $\alpha = 0.05$ maka pengaruh X_2 (Kesehatan Kerja) terhadap Motivasi Kerja Karyawan adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Kesehatan Kerja atau dengan meningkatkan Kesehatan Kerja maka Motivasi Kerja Karyawan mampu mengalami peningkatan secara nyata.

Variabel yang Dominan

Dalam menentukan variabel bebas yang dominan dalam memengaruhi nilai dependen variabel dalam suatu model regresi linier, maka peneliti menggunakan nilai *Standardized Coefficients* Beta. Berdasarkan hasil analisis regresi diketahui bahwa yang dominan memengaruhi Motivasi Kerja Karyawan (Y) adalah variabel Kesehatan Kerja (X_2) yang ditunjukkan oleh nilai Beta terbesar yaitu sebesar 0,398.

Pembahasan

1. Deskripsi Tentang Variabel Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, dan Motivasi Kerja

Berdasarkan penjelasan pada analisis deskriptif Keselamatan Kerja (X_1) merujuk pada

skor nilai mean atau rerata variabel maka menurut persepsi responden, pernyataan keselamatan kerja sudah berada pada tingkatan yang bagus, sedangkan pada Kesehatan Kerja (X_2) nilai mean atau rerata variabel maka menurut persepsi responden, kesehatan kerja sudah berada pada tingkatan yang bagus dan Motivasi Kerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa menurut persepsi responden, motivasi kerja karyawan sudah berada pada tingkatan yang sangat bagus. Keselamatan kerja merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dikarenakan apabila hal-hal yang tidak diinginkan terjadi maka sangat mempengaruhi performa perusahaan. Keselamatan kerja merupakan upaya yang dilakukan oleh pribadi atau perusahaan agar dalam pekerjaannya dapat meminimalisir terjadinya sebuah kecelakaan dalam pekerjaan. Perusahaan-perusahaan haruslah memperhatikan keselamatan kerja karyawannya dengan menyediakan alat-alat yang terstandarisasi agar karyawan termotivasi untuk bekerja dengan bagus. Tindakan dalam pekerjaan merupakan hal yang harus diperhatikan dalam keselamatan kerja dalam menggunakan peralatan keamanan ataupun menggunakan pelindung dalam pekerjaan serta memahami prosedur kerja. Pemberian peralatan yang memadai akan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik dan hasilnya akan dirasakan oleh perusahaan dengan kinerja yang meningkat.

Kesehatan kerja adalah ilmu kesehatan yang diterapkan di bagian ketenagakerjaan, yang bertujuan untuk mencegah penyakit akibat kerja dan meningkatkan motivasi agar dapat meningkatkan kinerja dalam sebuah pekerjaan. Kesehatan kerja perlu diperhatikan oleh perusahaan agar segala sesuatu berkaitan tentang fisik maupun non fisik lingkungan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan yang dampaknya pada aktifitasnya. Perhatian pada kesehatan kerja tersebut dapat dilihat dari suasana kantor yang mempunyai penerangan yang bagus dan ventilasi yang baik, selain itu mental psikologis karyawan juga dijaga dengan memberikan kegiatan pariwisata setiap akhir tahun. Karyawan semakin termotivasi untuk bekerja dengan melihat pemberian sarana maupun prasarana yang memadai tentang alat-alat keselamatan dan tunjangan kesehatan kerja sehingga motivasi kerja karyawan dapat tercapai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wijayanto (2013), Michael S. Christian, Jill C. Bradley, J. Craig Wallace, Michael J. Burke (2009) yang

menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan kerja dengan Motivasi Kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung teori yang dikemukakan oleh Mathiss dan Jackson (2002:245) definisi kesehatan kerja yaitu: “Adalah keadaan yang mengarah pada kondisi badan, pikiran dan level emosi secara global. Pribadi yang optimal yaitu fisik yang bebas dari virus, gangguan serta masalah psikis dan jiwa yang dapat mengganggu aktivitas manusia normal secara umum”. Adapun keselamatan kerja adalah “Mengarah terhadap proteksi kepada kekayaan fisik karyawan. Inti dari tujuan rencana keselamatan kerja yang optimal diperusahaan adalah mengatasi sebelum kecelakaan atau gangguan yang terjadi dengan pekerjaan”. Setiap karyawan akan bekerja secara maksimal apabila terdapat jaminan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja karyawan..

2. Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda didapat variabel Keselamatan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Motivasi Kerja Karyawan yaitu apabila Keselamatan Kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka Motivasi Kerja Karyawan akan meningkat. Dari penjelasan tersebut menunjukkan bahwa Keselamatan Kerja mempunyai pengaruh signifikansi terhadap Motivasi Kerja karyawan. Hal tersebut juga diperkuat oleh pendapat Mangkunegara (2002:162) yaitu dan partisipasi kerja karyawan. Hal itu juga menunjukkan bahwa dengan adanya keselamatan dan kesehatan kerja akan mampu mempengaruhi motivasi karyawan untuk bekerja karena merasa aman dan nyaman dalam bekerja. PT. *G4S Securicor* dengan berbagai macam sumberdaya juga harus menjaga tentang peralatan dan perlengkapan yang berkaitan dengan penjagaan keamanan mitra perusahaan karena pada dasarnya akan mempengaruhi kepuasan dari pelanggan. Keselamatan kerja tersebut perlu didukung dengan peralatan yang memadai dan harus dirawat secara berkala, selain itu PT. *G4S Securicor* juga harus mengikuti sertifikasi internasional tentang keselamatan kerja sehingga dapat menjaga kinerjanya dalam melayani pelanggannya sehingga konsumen percaya dengan kredibilitas PT. *G4S Securicor*.

3. Pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda didapat variabel Kesehatan Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Motivasi

Kerja Karyawan yaitu apabila Kesehatan Kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka Motivasi Kerja Karyawan akan meningkat. Hasil uji t didapat bahwa variabel bebas Kesehatan Kerja memiliki pengaruh yang signifikansi terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh signifikansi terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Hal itu juga didukung oleh pendapat dari Siagian (2002:263) bahwa “Sangat pentingnya memelihara kondisi fisik dan psikologis para karyawan perusahaan sudah terbukti secara umum di area manajerial karena para pekerja yang sehat dan segar, dalam arti fisik maupun, produktifitas yang tinggi dan tingkat kengangguran yang kecil.” Dengan diadakan rencan kesehatan yang bagus dan sudah memenuhi syarat akan memberikan dampak positif pada karyawan secara material, karena karyawan tidak sering bolos, optimal dengan kondisi kerja yang lebih menyentuh, sehingga pada semua akan dapat mampu bekerja lebih lama, lebih banyak produksi. PT. *G4S Securicor* memperhatikan aspek kesehatan karyawan dengan mendaftarkan pada asuransi dan jaminan kesehatan sehingga apabila ada kejadian yang tidak diinginkan dapat diminimalisir dengan baik. Karyawan akan merasa puas dengan apa yang dilakukan perusahaan untuk keberlangsungan kinerja karyawan. Pemberian asuransi kesehatan tersebut karyawan akan termotivasi dan melakukan kinerja yang baik.

4. Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja secara Simultan terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

Penelitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Kedua variabel bebas tersebut mempunyai kontribusi terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Motivasi kerja tersebut juga dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya seperti kompensasi karena adanya kompensasi maupun tunjangan yang diberikan oleh perusahaan akan mempengaruhi motivasi karyawan, apabila motivasi tersebut meningkat kinerja karyawan juga akan meningkat dan hasil yang didapat oleh perusahaan positif karena dapat meningkatkan kepercayaan dari para pelanggan PT. *G4S Securicor* Surabaya. Kepimpinan dari perusahaan tersebut juga sangat mempengaruhi motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, karena adanya pemimpin yang mengerti kebutuhan karyawannya akan mempengaruhi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik.

Cara untuk mengetahui pengaruh signifikansi terhadap Motivasi Kerja Karyawan

(Y) dapat ditunjukkan dengan nilai Sig F, maka kesimpulannya terdapat pengaruh yang signifikan Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) merupakan variabel bebas yang berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) dapat diterima. Dari kedua variabel bebas tersebut dapat dilihat bahwa memang adanya keselamatan dan kesehatan kerja karyawan merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik. Hal itu juga didukung oleh penelitian terdahulu dari Wijayanto (2013) yang menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan yang dilakukan dengan baik dan sesuai dengan standar yang ditentukan, karyawan merasa aman dan nyaman dalam pekerjaan yang akan meningkatkan motivasi karyawan, yang pada gilirannya juga akan meningkatkan kinerja karyawan. Keselamatan dan kesehatan kerja sangat penting untuk diperhatikan karena karyawan juga memerlukan jaminan agar kegiatan yang dilakukan karyawan mendapat perlakuan yang setimpal dari perusahaan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Michael S. *et. al* (2009) bahwa karyawan merupakan faktor penting yang berhubungan dengan keselamatan kerja. Karyawan bisa dipilih, dilatih, dan didukung melalui iklim yang positif, selain itu faktor keamanan dapat memaksimalkan motivasi keselamatan dan pengetahuan keselamatan karyawan, yang pada gilirannya dapat menyebabkan perilaku yang aman dan kecelakaan lebih sedikit dan cedera. Penelitian terdahulu tersebut menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja harus diutamakan karena dapat berpengaruh pada kinerja perusahaan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Secara simultan Variabel Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. G4S *Cash Services* Surabaya.
2. Secara parsial Variabel Keselamatan Kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. G4S *Cash Services* Surabaya.
3. Secara parsial Variabel Kesehatan Kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. G4S *Cash Services* Surabaya.
4. Variabel dominan dalam penelitian ini adalah variabel Kesehatan Kerja (X_2).

Saran

1. Saran Bagi Perusahaan

Seorang pemimpin hendaknya dapat menciptakan motivasi kerja karyawan yang baik dan dapat menjelaskan segala permasalahan diperusahaan pada karyawan. Hal ini akan menimbulkan motivasi yang tinggi pada karyawan, apabila motivasi karyawan yang tinggi maka produktifitas kerja karyawan juga akan tinggi.

Disarankan kepada pimpinan PT G4S *Cash Services* Surabaya memberikan penjelasan mengenai tekanan yang diberikan karyawan, pemberian jam istirahat yang lebih baik lagi kepada karyawan dan pemberian pelatihan komunikasi antar karyawan lebih diperbaiki lagi, karena ketiga *item* dari masing-masing variabel memiliki nilai rata-rata (*mean*) paling kecil diantara yang lain.

2. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya diharapkan mempertimbangkan faktor kemampuan kerja karyawan. Hal tersebut sangat penting, dikarenakan seperti penelitian yang telah dilakukan masa kerja karyawan PT. G4S *Cash Services* masih banyak > 5-10 tahun, sehingga membutuhkan pelatihan yang lebih baik agar kemampuan karyawan dapat meningkat sehingga motivasi kerja karyawan juga dapat meningkat..

Penelitian berikutnya juga dapat mempertimbangkan menggunakan analisis *path*, sehingga dengan adanya variabel moderating dapat mempengaruhi variabel motivasi kerja, seperti variabel kompensasi atau kepemimpinan.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Alfajar, Siti dan Tri Heru. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN. Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi V. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Christian, Michael S.; Bradley, Jill C.; Wallace, J. Craig; Burke, Michael J. 2008. *Workplace Safety: A Meta-Analysis of the Roles of Person and Situation Factors*
Journal of Applied Psychology, Vol 94(5), Sep 2009, 1103-1127.
- Mangkunegara A. A. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*

Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara A. A. Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung: Refika Aditama.

Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2006, *Human Resource Management*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Moenir. 2006. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara

Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Erlangga

Neal, Andrew and Mark Griffin. 2006. *A Study of the Lagged Relationships Among Safety Climate, Safety Motivation, Safety Behavior, and Accidents at the Individual and Group Levels*. Society for Industrial and Organizational Psychology

Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara