

**PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)  
SERTA LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA  
KARYAWAN  
(Studi Pada Karyawan Pg. Kebon Agung Kabupaten Malang)**

**Putry Mutiarasari  
Arih Prasetyo  
Mochammad Djudi**  
Fakultas Ilmu Administrasi  
Universitas Brawijaya  
Malang  
[Putryhlf24@gmail.com](mailto:Putryhlf24@gmail.com)

**ABSTRACT**

*Health and safety Program (K3) is a form of protection against the security and employee welfare. Safety more refers to the condition of the physical protection, while work health also pay attention to the mental and emotional state of a man. The results of research (H1) shows that the value obtained from the analysis of the path shows a variable safety and health program of work motivation variable has a beta coefficient of 0,392. The work environment physical and non-physical also good, based on the employee that the average above 10 years and avoid required paperwork level very low work can be concluded that the PG. The zoo Agung Malang is able to create a working environment that is safe and comfortable for employees. On research (H2), (H3),(H4) shows that the value obtained from the analysis of the path shows a variable safety and health program of work motivation variable has a beta coefficient of 0.310, gaining 0.204 by, 0.165. The results of the study showed that the health and safety program (K3) on PG. The zoo Agung Malang already accomplished with good so that can improve the motivation of employees in the work and improve the performance of employees.*

**Keywords : Health and Safety Program, Working Environment, motivation and performance of Employees**

**ABSTRAK**

Program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan bentuk perlindungan terhadap keamanan dan Kesejahteraan karyawannya. Keselamatan kerja lebih merujuk kepada keadaan perlindungan fisik, sedangkan kesehatan kerja juga memperhatikan keadaan mental dan emosional seseorang. Hasil penelitian (H<sub>1</sub>) menunjukkan bahwa nilai yang diperoleh dari analisis jalur menunjukkan variabel program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap variabel motivasi memiliki koefisien beta sebesar 0,392. Lingkungan kerja fisik maupun non fisik juga baik, berdasarkan masa kerja karyawan yang rata-rata diatas 10 tahun dan tingkat mangkir kerja yang sangat rendah dapat diambil kesimpulan pula bahwa PG. Kebon Agung Malang mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman kepada karyawan. Pada penelitian (H<sub>2</sub>), (H<sub>3</sub>),(H<sub>4</sub>) menunjukkan bahwa nilai yang diperoleh dari analisis jalur menunjukkan variabel program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap variabel motivasi memiliki koefisien beta sebesar 0.310, 0.204, 0.165. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada PG. Kebon Agung Malang telah terlaksana dengan baik sehingga dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

**Kata Kunci : Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kinerja Karyawan**

## PENDAHULUAN

Pada era globalisasi, persaingan antar bisnis semakin kompleks dan kompetitif sehingga setiap perusahaan dituntut agar mampu bertahan dan berkembang. Hal ini mendorong perusahaan untuk terus melakukan upaya perbaikan, khususnya adalah perbaikan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting pada suatu perusahaan. Salah satu bentuk perhatian perusahaan kepada karyawannya adalah dengan menciptakan rasa aman dan nyaman ketika berada di lingkungan kerja, sedangkan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan bentuk perlindungan perusahaan terhadap keamanan dan kesejahteraan karyawannya. Program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah hal yang penting untuk diperhatikan secara teratur oleh setiap perusahaan, dikarenakan hal ini tidak hanya menyangkut keselamatan dan kesehatan kerja para karyawannya saja namun juga para tamu, pelanggan, supplier dan masyarakat yang berkunjung ke perusahaan.

*International Labor Organization* (ILO) menyatakan bahwa, setiap tahun terjadi 1,1 juta kematian yang disebabkan oleh penyakit atau kecelakaan kerja. Setiap 300 ribu kematian terjadi dari 250 juta kecelakaan kerja dan sekitar 160 juta penyakit akibat pekerjaan (Anizar, 2012:107). Berdasarkan data Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan, hingga akhir 2015 telah terjadi kecelakaan kerja sebanyak 105.182 kasus. Sementara itu, untuk kasus kecelakaan berat yang mengakibatkan kematian tercatat sebanyak 2.375 kasus dari total jumlah kecelakaan kerja. Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) menerangkan bahwa jumlah kecelakaan kerja dari tahun ke tahun mengalami peningkatan, yaitu sebanyak 5 – 10% di setiap tahunnya ([www.bpjsketenagakerjaan.go.id](http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id)).

Terdapat pula Disnakertrans (Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi) yang bertugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah/kewenangan Provinsi, di bidang kesekretariatan, pembinaan dan penempatan tenaga kerja, hubungan industrial, perlindungan dan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian serta tugas pembantuan. Di samping K3, lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh terhadap karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di tempat kerja, baik berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan pegawai pada saat bekerja. Lingkungan yang baik

dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, namun sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang baik maka karyawan akan kesulitan dalam melaksanakan tugasnya sehingga dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang dilakukan oleh para karyawan.

Seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik namun apabila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, maka hasil akhir dari pekerjaannya akan kurang memuaskan. Mathis dan Jackson (2006:157), menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan tingkat dua, dimana keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu kebutuhan pokok hidup manusia. Program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja merupakan hal yang penting untuk diperhatikan dalam suatu perusahaan sehingga peneliti tertarik untuk mengangkat permasalahan tersebut.

PG Kebon Agung Malang adalah perusahaan yang bergerak di industri gula dan salah satu perusahaan terdepan dalam bidang ini sehingga membutuhkan karyawan yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar dapat menghasilkan produk yang berkualitas. Adapun kasus kecelakaan kerja yaitu: patah tulang akibat terjepit/tertimpa pipa/plat besi, sobek/tertusuk plat/pipa/paku, luka bakar akibat uap/air panas, dan kecelakaan di jalan raya (PT Kebon Agung 2011-2016). Bahkan di tahun 2013 lalu, terdapat insiden memprihatinkan yang merenggut 4 nyawa sekaligus ([www.radarmalang.co.id](http://www.radarmalang.co.id)). Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai **“Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PG. Kebon Agung Kabupaten Malang).**

## KAJIAN PUSTAKA

### Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)

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

Bangun (2012:377), "Program keselamatan kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja, baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaannya". Mathis (2009:487) menyatakan, "Program kesehatan kerja merujuk pada keadaan umum dari kesejahteraan fisik, mental dan emosional". Program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan upaya perlindungan perusahaan khususnya kepada karyawan.

#### 2. Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Berikut beberapa pendapat ahli mengenai indikator keselamatan dan kesehatan kerja, menurut Swasto (2011:108) indikator-indikator di dalam keselamatan kerja yaitu :

- a. Kondisi tempat kerja
  - a) Penyusunan mesin-mesin beserta kelengkapannya
  - b) Sistem penerangan
  - c) Kondisi peralatan kerja
- b. Tindak perbuatan
  - a) Penggunaan pelindung diri
  - b) Penggunaan prosedur kerja
  - c) Kebiasaan pengamanan peralatan
- c. Suasana kejiwaan karyawan :

Para karyawan yang bekerja di bawah tekanan atau yang merasa bahwa pekerjaan mereka terancam atau tidak terjamin, akan mempunyai kemungkinan mengalami kecelakaan lebih besar daripada mereka yang tidak dalam keadaan tertekan.

Manullang (2006:87) berpendapat bahwa indikator kesehatan kerja ada tiga, yaitu :

- a. Lingkungan secara medis. Dalam hal ini lingkungan kerja secara medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam menangani hal-hal sebagai berikut :
  - a) Kebersihan lingkungan kerja.
  - b) Suhu udara dan ventilasi di tempat kerja.
  - c) Sistem pembuangan sampah dan limbah industri.
- b. Lingkungan kesehatan tenaga kerja: Upaya-upaya dari perusahaan untuk

meningkatkan kesehatan dari tenaga kerjanya hal ini dapat dilihat dari penyediaan air bersih dan sarana kamar mandi

- c. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yaitu pelayanan kesehatan tenaga kerja

#### 3. Strategi Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Fathoni (2006:156), strategi keselamatan kerja sangat berhubungan erat dengan pengenalan dan pengendalian bahaya-bahaya yang ditimbulkan oleh kelelahan, tekanan batin (stres), kebisingan, radiasi maupun zat-zat beracun lainnya. Selain itu terdapat strategi kesehatan kerja yang mencakup langkah-langkah sebagai berikut :

- a. Mengenal zat-zat, keadaan atau proses yang benar-benar atau mempunyai potensi yang membahayakan para pekerja.
- b. Mengadakan evaluasi bagaimana bahaya itu bias timbul dengan mempelajari sifat suatu zat atau kondisi dan keadaan di mana bahaya tersebut terjadi. Hal tersebut juga memperhitungkan kondisi lingkungan dalam keadaan yang bias berbahaya bentuk intensitas dan lamanya pengaruh terhadap pekerjaan.
- c. Mengadakan pengembangan teknik dan metode kerja untuk memperkecil risiko dengan melakukan pengendalian dan pengawasan atas penggunaan bahan-bahan yang berbahaya atau pada lingkungan-lingkungan di mana bahaya bias terjadi.

#### 4. Tujuan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Tujuan dari Program keselamatan kerja menurut Swasto (2011:108), yaitu :

- a. Melindungi tenaga kerja atas hak dan keselamatannya dalam melaksanakan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup.
- b. Menjamin keselamatan kerja setiap orang lain yang berada di lingkungan tempat kerja
- c. Memelihara sumber produksi dan dipergunakannya secara aman dan efisien.

Ada pula menurut Swasto (2011:108) tujuan dari program kesehatan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Sebagai alat untuk mencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya, baik karyawan perusahaan,

petani, nelayan, pegawai negeri atau pekerja bebas.

- b. Sebagai alat untuk meningkatkan produksi, yang berlandaskan pada tingkat efisiensi dan tingkat efisiensi dan tingkat produktivitas kerja manusia.

## Lingkungan Kerja

### 1. Pengertian Lingkungan Kerja

“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya” (Nitisemito, 2001). Secara garis besar menurut Sedarmayanti (2001:21) jenis lingkungan diklasifikasikan menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

### 2. Lingkungan Kerja Fisik

Sedarmayanti (2001:21) menyatakan bahwa, lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

### 3. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001:31), Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

## Motivasi

### 1. Pengertian Motivasi

Motivasi sendiri berasal dari kata *motif* (*motive*), yang berarti dorongan. Hasibuan (2002:141) menyatakan, motivasi adalah daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja efektif dan terorganisasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

### 2. Faktor-Faktor Motivasi

Tentu saja terdapat faktor internal maupun eksternal yang mempengaruhi motivasi karyawan di suatu perusahaan. Menurut Swasto (2011:102), ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi diantaranya yaitu teknis organisasi, struktur social, kemauan untuk menyelesaikan tugas, imbalan yang diterima dari bekerja dan dapat diterimanya karyawan sebagai anggota kelompok.

## Kinerja KARYAWAN

### 1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2006:94), menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

### 2. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2005:13), mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja ada dua, yaitu :

#### a. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata - rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right on the right job*).

#### b. Faktor motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan komdisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

### 3. Pengukuran Kinerja Karyawan

Pengukuran kinerja merupakan sarana untuk memperoleh gambaran mengenai kinerja seorang karyawan.

### 4. Aspek-Aspek Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2005:214), aspek-aspek kinerja karyawan yang dinilai dikelompokkan menjadi 2 yaitu:

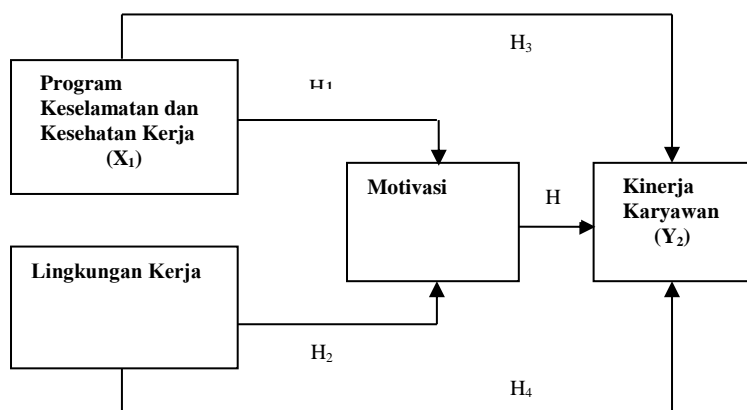
a. Kemampuan teknis: yaitu kemampuan dalam menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang digunakan untuk pelaksanaan tugas.

b. Kemampuan konseptual: yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang di unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, pada intinya individual tersebut memahami posisi, tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai karyawan

## Model Hipotesis

Berdasarkan model hipotesis di atas, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> Diduga variabel Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi
- H<sub>2</sub> Diduga variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi
- H<sub>3</sub> Diduga variabel Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- H<sub>4</sub> Diduga variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- H<sub>5</sub> Diduga variabel Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan



Gambar 1 Model Hipotesis

## METODE PENELITIAN

### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian penjelasan ini juga disebut dengan penelitian pengujian hipotesis (*testing research*), dimana dilakukan pengujian terhadap hipotesis sesuai dengan yang digunakan.

### 2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PG. Kebon Agung Malang yang terletak di Jalan Kebonagung 1 Pakisaji, Malang (65105).

### 3. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PG Kebon Agung Malang yang berjumlah 364 orang. Terdapat lima seksi yaitu seksi bagian TUK, bagian tanaman, bagian pabrikasi, bagian *quality control* dan bagian teknik.

### 4. Sampel

Sampel yang akan diteliti sebanyak 78 karyawan pada seluruh seksi yang ada di Pabrik Gula Kebon Agung Malang. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampling pada penelitian ini adalah dengan *proportional random sampling*.

### 5. Teknik Pengumpulan Data

Berdasarkan sumber data yang ada di dalam penelitian ini, terdapat 2 jenis dan sumber data yaitu : data primer yang Pengumpulan data primer dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menyebar kuesioner sesuai dengan variabel, indikator, dan item-item yang telah ditetapkan peneliti pada PG. Kebon Agung Malang. Sedangkan Data sekunder ini dapat berupa sejarah umum, visi dan misi, data kepegawaian, arsip, foto, maupun data lain yang mendukung data primer.

### 6. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data di dalam penelitian ini terdapat 2 metode yaitu kuisisioner dan dokumentasi. Kuisisioner ini berupa pertanyaan pertanyaan yang berisi pendapat para responden yang berkaitan dengan program keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan kerja, motivasi dan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Metode dokumentasi menurut Arikuntoro (2010:194) adalah, "Mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, majalah, prasasti notulen rapat, agenda atau sebagainya".

### 7. Analisis Data

Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### a. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan data yang diperoleh seperti lokasi penelitian, data responden yang diteliti, distribusi frekuensi masing-masing variabel serta hasil penelitian yang ditabulasikan ke dalam tabel frekuensi dan kemudian membahas data yang diolah tersebut secara deskriptif.

#### b. Analisis Statistik Inferensial

Analisis ini digunakan untuk menguji parameter populasi yang ada, dengan menggunakan data yang berasal

dari responden yang diteliti dan dianalisis, hal ini untuk mempermudah mengelola data yang berwujud angka statistik dan kemudian dapat ditarik kesimpulannya.

a) Analisis Jalur (*Path*)

b) Uji Parsial (Uji *t*)

Uji *t* dilakukan untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Uji ini digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel tergantungnya.

Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi jalur dibandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas *Sig* dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai *Sig* probabilitas  $\leq 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya tidak signifikan.
- 2) Jika nilai *Sig* probabilitas  $\geq ,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya signifikan.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Pembahasan Hasil Penelitian

#### 1. Gambaran program keselamatan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja, motivasi dan kinerja karyawan pada PG. Kebon Agung Malang

Produksi gula pada PG. Kebon Agung Malang terus meningkat dalam beberapa tahun terakhir ini. Dengan semakin meningkatnya kapasitas produksi dari PG. Kebon Agung Malang akan menjadi harapan tersendiri tidak hanya bagi karyawan maupun masyarakat lokal saja, namun bagi rakyat Indonesia. PG. Kebon Agung Malang memiliki program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang terus diperbaiki di setiap tahunnya. Program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan salah satu bentuk upaya perusahaan dalam menjaga asset terpentingnya yaitu karyawan. Peneliti akan membahas lebih dalam mengenai program keselamatan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja, motivasi dan kinerja karyawan pada PG. Kebon Agung Malang. Data didapatkan melalui kuesioner yang diberikan kepada 78 responden dan juga wawancara kepada Bambang Tjiptoroso selaku Staff HRD sebagai pendukung hasil penelitian ini. Indikator dengan rata-rata tertinggi pada variabel kinerja karyawan adalah ketepatan

waktu. Tingkat ketepatan waktu di PG. Kebon Agung Malang juga sangat baik, perusahaan presisten terhadap waktu sehingga karyawan dapat memanfaatkan waktu dengan efektif dan efisien. Ketika jam masuk kerja atau jam istirahat berakhir, para karyawan dengan segera kembali ke tempat kerja sehingga peneliti jarang menemui karyawan berkeliaran tidak pada tempatnya ketika jam kerja berlangsung.

#### 2. Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu kebutuhan pokok hidup manusia sehingga seringkali seseorang mengorbankan segala daya dan upaya, harta, pangkat dan jabatan demi mempertahankan keselamatan jiwa dan kesehatan dirinya. Hasil penelitian tersebut menunjukkan besarnya nilai koefisien beta yang telah dihitung antara program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi yaitu sebesar 0.349 atau 34,9% dengan nilai signifikan 0,003. Perhitungan tersebut telah memenuhi syarat bahwa  $\text{sig } t < \text{sig } \alpha$ , yaitu  $0,003 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

#### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Sebuah perusahaan tidak dapat terlepas dari pengaruh lingkungan disekitarnya, sehingga dalam hal ini setiap perusahaan perlu memahami secara mendalam mengenai lingkungan apa saja yang terkait secara langsung maupun tidak langsung dalam kegiatannya baik berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan pegawai pada saat bekerja. Hasil penelitian ini juga selaras dengan hasil penelitian Prasetyo (2014) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (pada PT AXA Financial Indonesia Cabang Malang). Hasil penelitian tersebut menunjukkan besarnya nilai koefisien beta

yang telah dihitung antara program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi yaitu sebesar 0.734 atau 73,4% dengan nilai signifikan 0,000. Perhitungan tersebut telah memenuhi syarat bahwa  $\text{sig } t < \text{sig } \alpha$ , yaitu  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

#### **4. Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Keadaan sekitar yang berkaitan dengan program keselamatan dan kesehatan kerja misalnya: ketersediaan ADP (Alat Pelindung Diri), pengamanan visual (tombol, rambu, poster) dan ketersediaan fasilitas kesehatan, dengan demikian dapat disimpulkan Malang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga selaras dengan hasil penelitian Dewi (2014) yang berjudul Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (pada PT. YTL Jawa Timur). Hasil penelitian tersebut menunjukkan besarnya nilai koefisien beta yang telah dihitung antara program lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0.076 atau 7,6% dengan nilai signifikan 0,005. Perhitungan tersebut telah memenuhi syarat bahwa  $\text{sig } t < \text{sig } \alpha$ , yaitu  $0,005 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

#### **5. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Faktor lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, begitupula terhadap indikator-indikator kinerja karyawan yaitu tingkat kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu karyawan. Hasil penelitian ini juga selaras dengan hasil penelitian Prasetyo (2014) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (pada PT AXA Financial Indonesia

Cabang Malang). Hasil penelitian tersebut menunjukkan besarnya nilai koefisien beta yang telah dihitung antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0.688 atau 68,8% dengan nilai signifikan 0,000. Perhitungan tersebut telah memenuhi syarat bahwa  $\text{sig } t < \text{sig } \alpha$ , yaitu  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

#### **6. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Hipotesis kelima dalam penelitian ini adalah diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga selaras dengan hasil penelitian Prasetyo (2014) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (pada PT AXA Financial Indonesia Cabang Malang). Hasil penelitian tersebut menunjukkan besarnya nilai koefisien beta yang telah dihitung antara motivasi terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0.747 atau 74,7% dengan nilai signifikan 0,000. Perhitungan tersebut telah memenuhi syarat bahwa  $\text{sig } t < \text{sig } \alpha$ , yaitu  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) diperhatikan dengan baik oleh perusahaan, di mana terjadi perbaikan-perbaikan di setiap tahunnya. Contohnya dengan peralatan APD (Alat Pelindung Diri) yang sudah SNI semenjak tahun 2010 dan layanan kesehatan PG. Kebon Agung Malang yang bermitra dengan BPJS Kesehatan sejak tahun 2015 agar seluruh karyawan mendapatkan jaminan kesehatan dengan tidak memandang status kerja karyawan. Selain kebutuhan sosial, materi dan rasa aman PG. Kebon Agung Malang juga memberikan memotivasi karyawan untuk meningkatkan potensi dirinya. PG. Kebon Agung Malang lebih mengutamakan rotasi dan mutasi dibandingkan merekrut karyawan baru

sehingga terdapat peluang bagi karyawan untuk meningkatkan karir. Motivasi yang baik akan mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya, menurut hasil penelitian karyawan lebih mengutamakan kualitas dan ketepatan waktu dalam bekerja dibandingkan kuantitas, hal ini menggambarkan bahwa mutu sangat diperhatikan agar selalu sesuai dengan standar perusahaan.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap motivasi, yang berarti bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang baik, dapat memotivasi karyawan dalam bekerja.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap motivasi, yang berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka semakin baik pula motivasi karyawan dalam bekerja.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap variabel kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin baik program keselamatan dan kesehatan kerja (K3), maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin baik motivasi yang dimiliki karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan

### Saran

Berdasarkan pembahasan dari hasil penelitian, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan sebaiknya mengadakan pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja secara berkala. Pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan sudah dilakukan oleh PG. Kebon Agung Malang hanya ketika musim giling tiba. Pelatihan bertujuan untuk menekankan pada segi-segi bahaya atau resiko suatu pekerjaan, aturan keselamatan dan

kesehatan kerja dan kondisi kerja yang aman dan berbahaya.

2. Perusahaan sebaiknya memiliki panduan mengenai perturan yang menyangkut apa yang dapat dan tidak dapat dilakukan oleh karyawan di tempat kerja (diskripsi kerja) yang lebih spesifik, agar pekerjaan dilakukan dengan hati-hati agar dapat bekerja secara maksimal. Ketentuan mengenai K3 telah dicantumkan oleh perusahaan pada Pasal 21 (5 butir) yang terdapat pada buku "Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PG. Kebon Agung" namun belum ada panduan khusus secara teknis & mendalam. Sebagai contoh kegiatan penerapan pemadam kebakaran dan prosedur kerja yang dilakukan berdasarkan SOP (*Standard Operating Procedure*).
3. Bagi Peneliti yang akan datang, guna pengembangan ilmu serta teori Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan Kinerja, di mana Kinerja dipengaruhi oleh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja dan Motivasi. Faktor – faktor lain selain yang belum dikaji dalam penelitian ini dapat menjadi pertimbangan untuk dilakukan pada penelitian selanjutnya, misalnya Disiplin Kerja dan Kepuasan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Anizar. 2012. Teknik Keselamatan dan Kesehatan Kerja Industri. Yogyakarta: Graham Ilmu.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineke Cipta.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2006. Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama.
- Manullang. 2006. Manajemen Personalialia. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mathis, L.R. dan J.H. Jackson. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Nitisemo, Alex. S. 2001. Manajemen Personalialia. Jakarta: Ghalia Indonesia.



- Rivai, Veithzal. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung : Mandar Maju.
- Swasto, Bambang. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang: UB Press.
- Dewi, Intan Citra. 2014. Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan. Malang: Universitas Brawijaya.
- BPJS Ketenagakerjaan. 2016. Diakses Pada Tanggal 7 Mei 2016, Melalui: <http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/berita/1637/BPJS-Ketenagakerjaan-Tangani-105.383-Kasus-Kecelakaan-Kerja.html>
- Radarmalang. 2013. Empat Pekerja Tewas Di PG Kebonagung. Diakses Pada Tanggal 7 Mei 2016, Melalui: <http://radarmalang.co.id/empat-pekerja-tewas-di-pg-kebonagung-1362.htm>