

PENGARUH (K3) DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN

Nuning Nurna Dewi¹, Sundari²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Maarif Hasyim Latif
Sidoarjo, Indonesia

E-mail: nuningnurnadewi@dosen.umaha.ac.id, sundari677@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis (1) Pengaruh keselamatan kesehatan kerja (k3) terhadap kinerja karyawan, (2) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, (3) Pengaruh keselamatan kesehatan kerja (k3) dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sumber Rubberindo Jaya di Surabaya yang berjumlah 179 orang. Jumlah sample dalam penelitian ini adalah 64 responden. Teknik sampling yang dilakukan pada penelitian ini adalah *probability sampling*. Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh bahwa keselamatan kesehatan kerja (k3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Rubberindo Jaya. Hal ini dapat dilihat dengan nilai t_{hitung} sebesar $5,686 > t_{tabel}$ sebesar 2.00030 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sedangkan motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Rubberindo Jaya adalah terbukti benar. Hal ini dapat dengan nilai t_{hitung} sebesar $2,534 > t_{tabel}$ sebesar 2.00030 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel keselamatan kesehatan kerja dan variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,874$. Artinya, kedua variabel keselamatan kesehatan kerja dan motivasi secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar $87,4\%$, sedangkan sisanya sebesar $12,6\%$ merupakan sumbangan/kontribusi variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Motivasi, Kinerja karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of occupational health safety (k3) and motivation on the performance of employees of PT. Source of Rubberindo Jaya. This research was conducted on employees of PT. Sumber Rubberindo Jaya in Surabaya with a population of 179 employees. Based on the results of data analysis obtained that occupational health safety (k3) partially has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Sumber Rubberindo Jaya. This can be seen by the value of t_{count} of $5.686 > t_{table}$ of 2.00030 with a significance value of $0.000 < 0.05$. While motivation also has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Sumber Rubberindo Jaya is proven correct. This can be done with a t_{count} of $2.534 > t_{table}$ of 2.00030 with a significance value of $0.000 < 0.05$. Thus it can be concluded that simultaneously or together the occupational health safety variables and motivation variables have a positive and significant effect on employee performance. From the analysis results obtained the coefficient of determination (R^2) of 0.874 . That is, both variables of occupational health safety and motivation together contribute 87.4% , while the remaining 12.6% is a contribution / contribution to other variables not observed in this study.

Keywords: Occupational Health Safety, Motivation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Dalam beroperasinya suatu perusahaan sangat membutuhkan 3 faktor penting yaitu modal, bahan baku dan mesin. Karena meskipun perusahaan mempunyai mesin yang sangat modern, tetapi mesin tidak akan selalu berjalan dengan lancar dan pastinya mesin juga membutuhkan perawatan dari manusia. Tanpa mesin modern perusahaan dapat terus beroperasi dengan mesin manual, akan tetapi tanpa karyawan perusahaan tidak akan dapat berjalan sama sekali. Perusahaan selalu berupaya meningkatkan hasil produksi agar mampu bersaing dengan perusahaan lain.

Ternyata kecelakaan dan penyakit di tempat kerja dapat membuat kerugian yang begitu besar bagi perusahaan. Jadi kecelakaan kerja dan penyakit di tempat kerja bukan sesuatu yang sepele, karena akan mengurangi efisiensi perusahaan yang pada akhirnya bisa berdampak negatif bagi perusahaan tersebut. Hanya dengan langkah-langkah yang serius dan teliti dari pihak pemilik atau manajemen perusahaan, keselamatan kesehatan kerja (K3) tersebut dapat terwujud. Mesti dihilangkan pemikiran bahwa kesehatan keselamatan kerja (K3) adalah pemborosan. Dalam bekerja, para karyawan membutuhkan adanya jaminan atas keselamatan kesehatan kerjanya (K3) dari perusahaan.

Setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi dalam bekerja, sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang maksimal. Karena dengan adanya motivasi, para karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak akan melaksanakan tugasnya sesuai standar. Salah satu hal yang dapat dilakukan manajer untuk memotivasi bawahannya adalah dengan memberikan *reward*.

PT. Sumber Rubberindo Jaya yang berlokasi di jalan kedurus No.33A, Surabaya memiliki 179 orang karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Dan

telah memproduksi ban dalam dan ban luar sepeda motor yang telah memenuhi SNI.

Namun PT. Sumber Rubberindo Jaya kurang memberikan perhatian untuk keselamatan dan kesehatan para pekerja, sehingga sering mengakibatkan kecelakaan kerja. Diantaranya mesinnya belum memenuhi standart keselamatan dan masih menggunakan mesin lama. Sedangkan di perusahaan-perusahaan lain atau di pabrik pabrik lain sudah menggunakan mesin-mesin yang modern atau safety, sehingga sangat sedikit terjadi kecelakaan kerja pada karyawannya. Lampu penerangan di pabrik PT.Sumber Rubberindo Jaya kurang terang, sehingga pada saat karyawan bekerja tidak terlalu kelihatan maka mengakibatkan rawannya kecelakaan kerja.

Sedangkan ada peraturan dari dari disnaker (dinas ketenagakerjaan) bahwa di dalam suatu perusahaan keselamatan para pekerja itu harus di perhatikan, sehingga karyawan di suatu perusahaan merasa nyaman, aman, dan senang. Jika dalam

suatu perusahaan melanggar tentang keselamatan para pekerja, akan dikenakan sanksi atau peringatan dari disnaker setempat.

Berdasarkan tabel di bawah, kecelakaan kerja yang terjadi tahun 2017 di PT. Sumber Rubberindo Jaya Surabaya sebanyak 6 orang karyawan, akibat shift yang tidak menentu mengakibatkan kelelahan dan mengakibatkan kecelakaan kerja, berikut perician yang terjadi kercelakaan kerja tahun 2017.

Tabel Data kecelaakaan kerja pada tahun 2017

No	Tanggal/ jam	Nama	Bagian	Alamat	Uraian kecelakaan
1	11-04- 2017/ 13.40	Edi siswanto	Produksi	Dusun darungan , kel.jatiroto kec.sumbe r baru, jember	Pada saat membuat ban mati pakai alat matras, matras dibuka dan matras lepas jatuh terkena tangan kiri

2	11-05-2017/ 11.15	Umiatun	Operator gudang	Sungai geneng lamongan	Tertimpa tumpukan ban luar di gudang pada saat packing dan terkena daun telinga sebelah kiri lecet
3	31-05-2017/ 14.45	Eko mitayani	Operator produksi	Jl. Gogor III/22A jajar tunggal wiyung, surabaya	Pada saat berangkat kerja shift II, yang bersangkutan jalan menyebrangi perempatan Jl. Raya kedurus lalu di serempet oleh mobil dan terjatuh di jalan dengan posisi jatuh, kepala terbentur langsung di jalan
4	28-08-2017/ 14.30	Rivo angga prasetya	Operator produksi	Kemlaten 12B/no.05 rt.02/07 kebraon, Surabaya	Pada saat berangkat kerja shift sore, di Jl.Raya karangpilang menghindari sepeda motoryang menyebrang di zebra cross depan makam karangpilang. Akhirnya jatuh dari sepeda motor dengan kondisi dada memar terkena setir motor dan pergelangan tangan kiri terkilir
5	15-09-2017/ 17.15	Wahyani	Mandor building	Dusun wates kel.cangkir kec.driyore jo, gresik	Pada saat memperbaiki mesin building terkena pisau potong
6	28-11-2017/ 10.00	Nanang dwi setiono	Operator produksi	Dusun dukuh kacang Rt.01/Rw.01 kec.sawoo, Ponorogo	Pada waktu buka press ban dalam kesemprot air steam panas dan terkena Ibu jari tangan kanan melepuh

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah keselamatan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap

kinerja karyawan di PT. Sumber Rubberindo Jaya ?

2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Rubberindo Jaya ?

3. Apakah keselamatan kesehatan kerja (K3) dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Rubberindo Jaya ?

Landasan Teori

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

manajemen sumber daya manusia adalah proses serta upaya untuk mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam mencapai sebuah tujuan.

Pengertian keselamatan kesehatan kerja (K3)

Keselamatan kesehatan kerja (K3) adalah menciptakan keselamatan dan kesehatan para pekerja baik itu jasmani maupun rohani dalam suatu perusahaan yang di jamin oleh instansi yang terkait di dalamnya.

Adapun indikator dari keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menurut T. Hani Handoko(2000:191-192)diantaranya :

1. Membuat kondisi kerja aman.
2. Pendidikan dan pelatihan K3
3. Penciptaan lingkungan kerja yang sehat
4. Pelayanan kesehatan

Pengertian motivasi

Motivasi adalah energi, pendorong, rasa, yang timbul dalam diri seseorang sehingga seseorang tersebut bisa mencapai tujuan yang ia inginkan. Adapun indikator motivasi Menurut Rivai (2010: 10) dalam Erdiansyah (2016) adalah sebagai berikut :

1. Gaji yang adil dan kompetitif

2. Penghargaan atas prestasi kerja karyawan
3. Lingkungan kerja
4. Insentif
5. Rasa aman dalam bekerja

Pengertian kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja seorang karyawan yang di nilai dari job desknya masing-masing sesuai dengan aturan manajemen perusahaan yang ada dan hasilnya harus bisa di pertanggung jawabkan. Adapun indikator kinerja karyawan menurut Malayu S P. Hasibuan (2002: 95) dalam Kristya Damayanti (2014) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Kerjasama
4. Tanggung jawab

H1 : Diduga bahwa terdapat pengaruh keselamatan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan

H2 : Diduga bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

H3 : Diduga bahwa ada pengaruh secara simultan keselamatan kesehatan kerja (K3) dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumber rubberindo jaya

Metodologi Penelitian

Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Berdasarkan definisi populasi maka yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sumber Rubberindo Jaya di Surabaya yang berjumlah 179 orang.

Sampel Penelitian

Jumlah sample dalam penelitian adalah sebanyak 64 responden yang merupakan karyawan PT. Sumber Rubberindo Jaya Surabaya

Variabel penelitian dan pengukurannya

a) Variabel Bebas (Independen)

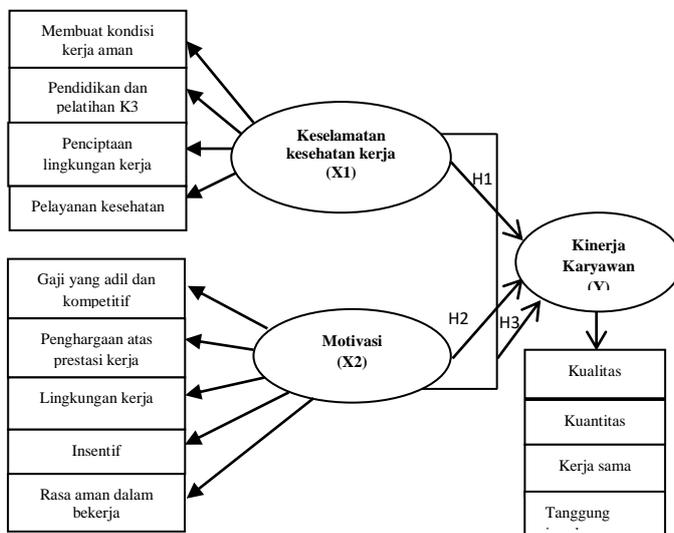
Variabel independen sering disebut sebagai variabel stimulus, predictor, antecedent. Menurut Sugiyono (2015 : 64) : "Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat)." Maka dalam penelitian ini ada dua variabel independen yang diteliti diantaranya:

1. Keselamatan Kesehatan Kerja (X₁)

Indikator yang digunakan antara lain:

- a. Membuat kondisi kerja aman.
- b. Pendidikan dan pelatihan K3
- c. Penciptaan lingkungan kerja yang sehat.
- d. Pelayanan kesehatan.

Kerangka Konseptual



Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya melalui penelitian (Sugiyono, 2004). Hipotesis dalam penelitian ini adalah

2. Motivasi (X_2)
Indikator yang digunakan antara lain:
- Gaji yang adil dan kompetitif
 - Penghargaan atas prestasi kerja karyawan
 - Lingkungan kerja
 - Insentif
 - Rasa aman dalam bekerja

b) Variabel terikat (Dependen)
Menurut Sugiyono (2015: 64), Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

- 1) Kinerja karyawan
Indikator yang digunakan antara lain:
- Kualitas
 - Kuantitas
 - Kerjasama
 - Tanggung jawab

Data yang Digunakan

Metode-metode yang digunakan penulis untuk penyusunan skripsi agar memperoleh data dan informasi :

- Studi kepustakaan
Suatu kegiatan untuk mencari informasi dengan topik atau masalah yang menjadi objek penelitian. Informasi tersebut dapat diperoleh dari nuku-buku, karya ilmiah, internet dan sumber-sumber lain.
- Studi lapangan
Adalah suatu proses kegiatan untuk mencari fakta-fakta melalui pengamatan dan wawancara dalam proses untuk mendapatkan keterangan atau data dengan cara terjun langsung di lapangan.

1. Pengamatan

Adalah pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada objek yang di teliti

2. Kuesioner
Adalah suatu daftar yang berisi beberapa pertanyaan yang harus dikerjakan oleh responden yang ingin di selidiki.

3. Dokumentasi
Adalah teknik pengumpulan data dari dokumen-dokumen pendukung yang diperoleh secara langsung dari PT. Sumber Rubberindo Jaya di Surabaya.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam, yaitu data primer dan data sekunder :

- Data primer adalah data yang dikumpulkan oleh peneliti sendiri. Ini adalah data yang belum pernah dikumpulkan sebelumnya, baik dengan cara tertentu atau pada periode waktu tertentu.
- Data sekunder, Data sekunder adalah data yang dikumpulkangkut dari studi pustaka data internal perusahaan yang menyangkut gambaran umum perusahaan secara singkat dansumber-sumber lain yang mendukung penelitian ini.

Metode Analisis yang digunakan

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui seberapa valid jawaban responden terhadap isi kuisisioner. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen. Dikatakan validitas adalah apabila nilai korelasi $r_{tabel} > r_{hitung}$, r_{tabel} didapat dari *degree of freedom* (df) = $N - 2$, dalam hal ini N adalah jumlah sampel yang digunakan $64 - 2 = 62$ dengan $df = 62$ dan $\alpha 0,05$

No	Butir Instrumen	Nilai Kolerasi [Pearson Correlation]	Probabilitas Korelasi [Sig. (2-tailed)]	Keterangan
1	Membuat kondisi kerja aman	0,902	0,000	Valid
2	Pendidikan dan pelatihan k3	0,912	0,000	Valid
3	Penciptaan lingkungan kerja yang sehat	0,920	0,000	Valid
4	Pelayanan kesehatan	0,925	0,000	Valid

Tabel Uji Validitas Variabel Keselamatan Kesehatan Kerja

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa uji validitas dari variabel keselamatan kesehatan kerja dikatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan semua nilai korelasi pada indikator-indikator variabel keselamatan kesehatan kerja diperoleh

No	Butir Instrumen	Nilai Kolerasi [Pearson Correlation]	Probabilitas Korelasi [Sig. (2-tailed)]	Keterangan
1	Gaji yang adil dan kompetitif	0,876	0,000	Valid
2	Penghargaan atas prestasi kerja	0,935	0,000	Valid
3	Lingkungan kerja	0,906	0,000	Valid
4	Insentif	0,893	0,000	Valid
5	Rasa aman dalam bekerja	0,861	0,000	Valid

melebihi nilai r_{tabel} sebesar 0,2075 dan nilai probabilitas 0,000.

Tabel Validitas Variabel Motivasi

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa uji validitas dari variabel motivasi valid. Hal ini dibuktikan dengan semua nilai korelasi pada indikator-indikator variabel motivasi diperoleh melebihi nilai r_{tabel} sebesar 0,2075 dan nilai probabilitas 0,000.

Tabel Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No	Butir Instrumen	Nilai Kolerasi [Pearson Correlation]	Probabilitas Korelasi [Sig. (2-tailed)]	Keterangan
1	Kualitas	0,937	0,000	Valid
2	Kuantitas	0,941	0,000	Valid
3	Kerjasama	0,936	0,000	Valid
4	Tanggung jawab	0,920	0,000	Valid

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa uji validitas dari variabel kinerja karyawan valid. Hal ini dibuktikan dengan semua nilai korelasi pada indikator-indikator variabel kinerja karyawan diperoleh melebihi nilai r_{tabel} sebesar 0,2075 dan nilai probabilitas 0,000. Dengan demikian seluruh variabel independen dan variabel dependen yang diteliti dikatakan valid dan dapat dibuktikan dengan hasil output SPSS.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian. Tujuan dari uji reabilitas adalah untuk menilai kestabilan ukuran serta konsistensi responden dalam

Variabel	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Cronbach's Alpha yang disyaratkan	Keterangan
Keselamatan kesehatan Kerja (X1)	0,914	0,6	Reliable
Motivasi (X2)	0,962	0,6	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,932	0,6	Reliable

menjawab kuesioner.

Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa secara parsial masing-masing variabel keselamatan kesehatan kerja (X₁), motivasi (X₂), dan kinerja karyawan (Y) ternyata diperoleh bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan demikian, nilai tersebut

telah mampu memenuhi syarat yang telah diberikan yaitu nilai output SPSS lebih besar daripada nilai tabel statistik, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliable.

Uji Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu antara keselamatan kesehatan kerja (X_1), motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil Analisis Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,021	0,706		2,863	0,006
Keselamatan	0,633	0,111	0,658	5,686	0,000
Kesehatan Kerja	0,203	0,080	0,293	2,534	0,014
Motivasi					

Dari tabel tersebut didapat persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$Y = a + 2,021 + 0,633 X_1 + 0,203 X_2 + \epsilon$$

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi di atas, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + 2,021 + 0,633 X_1 + 0,203 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = kinerja karyawan

a = konstanta

b_1 = koefisien regresi dari variabel X_1 (k_3)

b_2 = koefisien regresi dari variabel X_2 (motivasi)

$X_1 = k_3$

$X_2 =$ motivasi

$\epsilon =$ variabel pengganggu

Artinya:

- a) $\alpha = 2,021$ menyatakan bahwa semua variabel memiliki sumbangsih kepada kinerja karyawan sebesar 2,021% , artinya

setiap satu satuan dari kedua variabel secara bersama-sama akan memberikan pertambahan nilai 2,021. Hal ini ditunjukkan dengan bersama-samanya pengaruh kedua variabel independen yaitu keselamatan kesehatan kerja dan motivasi dimana nilai tersebut 2,021 artinya adalah nilai tersebut dicapai oleh kedua variabel yang secara bersama-sama berpengaruh kepada kinerja karyawan, artinya kedua variabel tersebut apabila memiliki setiap peningkatan satu dari kedua variabel bersama-sama maka kinerja karyawan naik 2,021, apabila kedua variabel mempunyai kenaikan dua maka menjadi 2 x 2,021 dan seterusnya.

- b) Hasil SPSS diperoleh untuk variabel keselamatan kesehatan kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,633. Maka bisa disimpulkan variabel keselamatan kesehatan kerja 0,633 mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja karyawan. Dari hasil tabel diatas memberikan makna, bahwa masih terdapat variabel independen lain yang mempengaruhi kinerja karyawan
- c) Hasil SPSS diperoleh untuk variabel motivasi (X_2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap keputusan pembelian (Y) sebesar 0,203. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi sebesar 0,203 mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan yang paling kecil di dibandingkan dengan sebelumnya. Dari hasil tabel diatas memberikan makna, bahwa masih terdapat variabel independen lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Uji Parsial (t)

Pengujian parsial atau disebut juga sebagai uji t dalam analisis regresi linier

berganda bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Hal ini dilakukan dengan cara membandingkan masing-masing hasil output SPSS untuk variabel independen dengan nilai dari t_{tabel} statistik seperti yang tersaji dalam tabel sebagai berikut:

Hasil Uji Parsial (t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,021	0,706		2,863	0,006
Keselamatan	0,633	0,111	0,658	5,686	0,000
Kesehatan Kerja	0,203	0,080	0,293	2,534	0,014
Motivasi					

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa kedua variabel independen variabel keselamatan kesehatan kerja dan variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,686 > t_{tabel} sebesar 2.00030 Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima sedangkan nilai t_{hitung} pada variabel motivasi sebesar 2,534 > t_{tabel} sebesar 2.00030.

Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh secara positif dan signifikan antara variabel keselamatan kesehatan kerja dan variabel motivasi secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan bisa diterima dan teruji secara statistik.

Uji Simultan (F)

Uji simultan adalah tindakan yang dilakukan untuk menguji secara bersama-sama kedua variabel independen yang berpengaruh kepada variabel dependen. Uji simultan dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dampak dari kedua variabel independen yakni keselamatan kesehatan kerja dan motivasi yang secara bersama-sama berpengaruh kepada variabel

dependen yakni kinerja karyawan. Hal ini dilakukan dengan cara membandingkan hasil output SPSS dengan F_{tabel} . Fhitung harus mempunyai nilai lebih besar dari nilai F_{tabel} . Bila F_{tabel} dari output SPSS menunjukkan nilai > F_{tabel} statistik dengan $df_1 = k - 1$, $df_2 = n - k$ yaitu seperti tersaji pada tabel sebagai berikut:

Hasil Uji Simultan (f)

Model	Sum of squares	Df	Mean square	F	Sig.
1	646,414	2	323,207	211,836	0,000 ^p
Regression	93,070	61	1,526		
Residual	739,484	63			
Total					

Dilihat dari tabel diatas bahwa kedua variabel independen yaitu keselamatan kesehatan kerja dan motivasi memberikan hasil hipotesis secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Dikatakan signifikan karena nilai F_{hitung} mempunyai selisih yang sangat jauh dengan F_{tabel} . Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} 211,836 > F_{tabel} sebesar 2,39 , sehingga H_0 ditolak atau H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara keselamatan kesehatan kerja dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan bisa diterima dan teruji secara statistik.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi sering diartikan sebagai seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,935 ^a	0,874	0,870	1,23521

Berdasarkan hasil pengolahan data primer dengan menggunakan program SPSS versi 21.0 memperoleh koefisien R² sebesar 0,874 yang berarti bahwa kedua variabel independen yaitu keselamatan

kesehatan kerja (k3) dan motivasi mempunyai prosentase keeratan kepada variabel kinerja karyawan sebesar 87,4% , sedangkan sisanya 12,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hasil dan Pembahasan

- 1) Pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Rubberindo Jaya Surabaya (Hipotesis 1)

Hipotesis pertama yang diajukan bahwa “diduga keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Sumber Rubberindo Jaya adalah terbukti benar. Hal ini dapat dengan nilai t_{hitung} sebesar $5,686 > t_{tabel}$ sebesar 2.00030 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut H1 dapat diterima.

- 2) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Rubberindo Jaya Surabaya (Hipotesis 2)

Hipotesis kedua yang diajukan bahwa “diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Sumber Rubberindo Jaya adalah terbukti benar. Hal ini dapat dengan nilai t_{hitung} sebesar $2,534 > t_{tabel}$ sebesar 2.00030 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut H2 dapat diterima.

- 3) Pengaruh keselamatan kesehatan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Rubberindo Jaya Surabaya (Hipotesis 3)

Hipotesis ketiga yang diajukan bahwa “diduga keselamatan kesehatan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Rubberindo Jaya Surabaya” adalah terbukti benar. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai F_{hitung} 211,836 $> F_{tabel}$ sebesar 2,39. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keselamatan kesehatan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut H3 diterima.

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) kedua variabel independen keselamatan kesehatan kerja (k3) dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Secara simultan (bersama-sama) variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Berikut adalah penjelasan untuk masing-masing variabel :

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

- a) Uji validitas menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai probabilitas dengan signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian menunjukkan bahwa semua indikator tersebut valid.
- b) Uji reliabilitas menunjukkan bahwa secara simultan maupun secara parsial semua variabel yang diteliti dinyatakan reliabel dengan nilai cronbach's alpha $> 0,60$.

2. Regresi Linier Berganda

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa :

- a) Variabel keselamatan kesehatan kerja (k3) dan

motivasi mempunyai nilai konstanta yang bertanda positif terhadap kinerja karyawan.

- b) Koefisien regresi keselamatan kesehatan kerja (k3) memberikan nilai sebesar 0,633 yang berarti bahwa jika keselamatan kesehatan kerja (k3) meningkat dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
- c) Koefisien regresi motivasi memberikan nilai sebesar 0,203 yang berarti bahwa jika motivasi meningkat dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

3. Uji Hipotesis

- a) Secara simultan variabel keselamatan kesehatan kerja (k3) dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Rubberindo Jaya.
- b) Secara parsial variabel keselamatan kesehatan kerja (k3) dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Rubberindo Jaya

4. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Hasil pengolahan data primer memperoleh nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,874 yang berarti bahwa kedua variabel independen yakni keselamatan kesehatan kerja (k3) dan motivasi mempunyai prosentase keeratan kepada variabel kinerja karyawan sebesar 87,4% , sedangkan sisanya 12,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan menjelaskan bahwa hasil dari penelitian yang berkaitan dengan pengaruh keselamatan kesehatan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Rubberindo jaya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel independen keselamatan kesehatan kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Dengan $t_{hitung} 5,686 > t_{tabel} 2.00030$, sehingga H_0 ditolak H_a diterima. Artinya, semakin meningkatnya keselamatan kesehatan kerja maka kinerja karyawan pada PT. Sumber Rubberindo Jaya akan semakin meningkat.
2. Variabel independen motivasi secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Dengan $t_{hitung} 2,534 > t_{tabel} 2.00030$, sehingga H_0 ditolak H_a diterima. Artinya, semakin meningkatnya motivasi maka kinerja karyawan pada PT. Sumber Rubberindo Jaya akan semakin meningkat.
3. Variabel independen keselamatan kesehatan kerja, dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Dengan ini nilai $F_{hitung} 211,836 > F_{tabel} 2,39$, sehingga H_0 ditolak H_a diterima.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah diteliti, maka saran dari peneliti yaitu sebagai berikut :

➤ Bagi pihak perusahaan, melihat hasil keseluruhan yang sudah saya teliti di PT. Sumber Rubberindo Jaya, yang paling dominan adalah keselamatan kesehatan kerja (k3) dibandingkan dengan motivasinya. Sebaiknya perusahaan melakukan beberapa tindakan seperti di bawah ini :

- 1) Sebaiknya lingkungan kerja PT. Sumber Rubberindo Jaya harus membeli beberapa alat seperti *dust collector machine*, agar debu dari bahanbaku seperti kaolin tidak menyebar kemana-mana dan tidak menyebabkan polusi udara di area pabrik. Agar para karyawan tidak terkena penyakit gangguan pernafasan pada saat bekerja.
- 2) Sebaiknya perusahaan memberikan insentif dan bonus target untuk produksi berupa uang, agar bekerja lebih rajin lagi dan termotivasi.
- 3) Sebaiknya perusahaan membeli mesin-mesin baru untuk produksi dan memberikan polis asuransi pada para pekerja.
- 4) Sebaiknya perusahaan memberikan *rewads*(penilaian) kepada para karyawan yang rajin dan berprestasi.

➤ Bagi peneliti selanjutnya, dengan selesainya penelitian ini, diharapkan peneliti selanjutnya dapat menggunakan penelitian ini sebagai bahan referensi, dengan objek penelitian yang berbeda.

Ucapan TerimaKasih

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan artikel ini dengan baik. Tak lupa kedua orangtua saya dan nenek yang selalu mensupport segala sesuatunya itu, dan tidak lupa saya mengucapkan terimakasih kepada dosen pembimbing saya Bapak Dr. Rosadiro Cahyono,S.E.,M.SI, yang telah sabar dan telah mengarahkan saya dalam mengerjakan artikel ini hingga selesai. Terima kasih untuk para sahabatku yang selalu menjadi penyemangat dalam mengerjakan tugas-tugas kuliah hingga selesai dalam 4 tahun ini.

Daftar Pustaka

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2001. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Arif, D., Ekonomi, F., Maarif, U., & Latif, H. (2018). *PELANGGAN*. 2(1).
- Arif, D., Yucha, N., Setiawan, S., Oktarina, D., Martah, V., & Muttaqiin, N. (2020). *Applications Of Goods Mutation Control Form In Accounting Information System: A Case*
- Arif, D., Rosidi, M. E., Dewi, N. N., Ekonomi, F., Maarif, U., Latif, H., & Sidoarjo, T. (2018). *Intensitas Kebutuhan Konsumen Terhadap Permintaan Lpg 3 Kg Melalui Dukungan System Application And Product In Data Processing (Sap) Dalam Melakukan Kebijakan Supply* . 2(1), 8–15
- Nugroho, M., Arif, D., & Halik, A. (2021). *The effect of loan-loss provision, non-performing loans and third-party fund on capital adequacy ratio*. *Accounting*, 7(10),943–950.

<https://doi.org/10.5267/j.ac.2021.1.013>

- Nugroho, M., Halik, A., & Arif, D. (2020). Effect Of Camels Ratio On Indonesia Banking Share Prices. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(11), 101–106.
- Nugroho, M., Arif, D., & Halik, A. (2021). *The effect of financial distress on stock returns , through systematic risk and profitability as mediator variables*. 7, 1717–1724.
- A. Mulyasa. 2003. *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- A.M, Sardiman. 2006. *Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Depkes RI, 2005. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 23 tahun 2005 Tentang Kesehatan*: Jakarta: Hal 1. Fisioterapi Indonesia: Jakarta: Hal.5.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hetty Sri Wardani, 2015. *Pengaruh kualitas produk dan harga terhadap minat belikonsumen muslim pada jaizah boutique Tlogosari*, Semarang : Universitas islam negeri walisongo semarang.
- Multazam HT, 2015. *Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep*, Makassar : UIN Alauddin Makassar.
- Mutiara Sibarani, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Prawirosentono, Suyadi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan. Edisi 1. Cetakan Kedelapan*. BPFE. Yogyakarta
- Panggabean, Mutiara, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor : Ghalia Indonesia.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung : Alfabeta.
- Suma'mur, P.K. 1992. *Higine Perusahaan dan Keselamatan Kerja*, Jakarta: CV Haji Mas Agung.
- Victor H. Vroom, *Work and Motivation*, (New York: John Wiley & Son, Inc., 1964), dikutip tidak langsung oleh Malayu S.P. Hasibuan., *Organisasi dan Motivasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007).