

Pengaruh Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Semen Indonesia Unit Tonasa Di Kabupaten Pangkep.

Nabila Tamrin¹, Tenri Sayu Puspitaningsih Dipoatmodjo², Uhud Darmawan Natsir³, Romansyah Sahabuddin⁴, Burhanuddin⁵.

^{1,2,3,4} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Negeri Makassar

Abstract

Penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif dan dianalisis menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan bantuan olah data SPSS 25 untuk membuktikan tiga hipotesis. Hasil penelitian ini untuk variabel kesehatan kerja nilai t hitungnya sebesar 13,799 sementara nilai t tabel distribusi 0,05 (5%) sebesar 1,661 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dan nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ artinya individual variabel kesehatan kerja (X_1) sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Sedangkan untuk variabel keselamatan kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,016 sementara nilai t tabel distribusi 0,05 (5%) sebesar 1,661 maka $t_{hitung} < t_{tabel}$. dan nilai signifikan yaitu $0,312 < 0,05$ artinya individual variabel keselamatan kerja (X_2) kurang berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Variabel kesehatan kerja sangat berpengaruh terhadap motivasi karyawan, dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan dapat diterima. Sedangkan, variabel keselamatan kerja kurang berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, yang berarti hipotesis ke tiga yang diajukan juga diterima, dengan artian bahwa variabel keselamatan kerja kurang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan (memberi pengaruh yang kecil sehingga dampaknya terlihat dalam waktu yang lambat. Oleh karena itu jika kesehatan dan keselamatan kerja karyawan terus ditingkatkan maka akan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja.

Keywords: *Kesehatan Kerja, Keselamatan Kerja, Motivasi Kerja.*

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia industri saat ini tidak lepas dari sumber daya manusia sebagai aset utama yang ada di dalam perusahaan. Sumber daya manusia menjadi ujung tombak yang berperan penting terhadap kehidupan dan pengembangan suatu perusahaan. Tersadar akan pentingnya peran manusia sebagai pusat perhatian setiap kegiatan, sehingga diharapkan perusahaan mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik. Ini bertujuan untuk pencapaian tujuan yang diharapkan dengan orientasi penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien. Pengaruh manusia menjadi penentu tingkat keberhasilan dalam menjalankan visi dan misi serta pencapaian target suatu perusahaan.

Memproduksi semen sebanyak 5.980.000 ton pertahun, dan didistribusikan ke 8 unit penampungan yang tersebar di lokasi wilayah Indonesia. Seperti Bitung, Palu, Banjarmasin, dan Ambon dengan produksi semen 300.000 ton di setiap daerahnya, serta bagian Makassar, Bali, dan Semarang memproduksi 600.000 ton pada masing-masing daerah.

Sejak awal didirikan hingga saat ini PT. Semen Indonesia Unit Tonasa terus melakukan perbaikan terhadap Kinerja karyawan terutama dengan terus meningkatkan motivasi kerja dan perbaikan terhadap program kesehatan dan keselamatan kerja bagi karyawannya, dapat dilihat dengan perolehan berbagai penghargaan dan prestasi seperti penghargaan *good performance* di ajang Indonesia *Quality Awards* predikat *Excellent Award 2013*”, dan penghargaan Sistem Kesehatan dan Keselamatan Kerja predikat pertama dari gubernur Sulawesi Selatan, Meraih 9 penghargaan Indonesia CSR Award (ICA) Dari Kementerian Pemberdayaan Manusia Dan Kebudayaan bekerja sama dengan *Coporate Firum For Community 2014*, serta memperoleh penghargaan dalam hal peningkatan kinerja lingkungan dibuktikan dengan perolehan penghargaan Proper Hijau yang diserahkan oleh Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan 2013.

Kenyataan manusia sebagai aset utama dalam perusahaan sehingga karyawan harus mendapatkan perhatian khusus dan serius serta dikelola sebaik mungkin. Ini dimaksud agar sumber daya manusia dalam perusahaan mampu berkontribusi secara optimal sebagai upaya mencapai tujuan perusahaan. Dalam mengelola sumber daya manusia dibutuhkan manajemen yang mampu mengelola sumber daya dalam perusahaan secara sistematis, terencana, dan efisien. Fokus utama bagi pihak manajer sumber daya manusia adalah pada bagian kesehatan dan keselamatan kerja karyawan.

Spesialis Kesehatan dan Keselamatan kerja, yang dilakukan oleh Riset badan dunia *International Labourt Organization (ILO)*, menghasilkan kesimpulan data global dari *International Commission on Occupational Health (ICOH)* menyimpulkan bahwa setiap tahun ada 2,9 juta kematian yang disebabkan oleh kecelakaan akibat kerja. Dari data tersebut, 80% dari kematian diakibatkan oleh penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan, dan 20% dikarenakan cedera akibat kerja. Selain itu, ada 402 juta orang mengalami cedera tidak fatal di dunia. (Ujita, 2022)

Terkait permasalahan kesehatan dan keselamatan kerja di Indonesia masih belum optimal, ini dilihat dengan masih tingginya angka kecelakaan kerja. Berdasarkan data Jamsostek angka kecelakaan kerja mencapai 234.270 kasus pada tahun 2021, jumlah tersebut naik 5,65% dari tahun sebelumnya (2020) sebesar 221.740 kasus. (Mahdi, 2022)

Program kesehatan dan keselamatan kerja dalam perusahaan memiliki posisi yang sangat penting untuk menjamin kesehatan dan keselamatan kerja karyawan dalam perusahaan. Lingkungan fisik menjadi tempat paling penting untuk menjamin kehidupan sosial, mental dan fisik karyawan. Sehingga tempat kerja yang sehat menjadi hal yang sangat penting dan berpengaruh positif terhadap kesehatan karyawan, seperti peningkatan moral dan motivasi kerja serta penurunan absensi kerja. Dan sebaliknya tempat kerja yang kurang sehat hingga tidak sehat dapat menambah angka sakit dan kecelakaan yang berimbas pada meningkatnya biaya kesehatan untuk karyawan pada perusahaan.

Faktor Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), dan lingkungan kerja harus diperhatikan seperti kelengkapan APD (Alat Pelindung Diri, termasuk kondisi

lingkungan saat melakukan pekerjaan juga harus diperhatikan karena apabila karyawan melakukan pekerjaan dan lingkungan kerja tidak nyaman, produktivitas hasil produk akan kurang optimal. (Budihardjo,dkk, 2017)

Dengan adanya program kesehatan dan keselamatan kerja terutama dalam hal memberikan jaminan pemeriksaan kesehatan, dan jaminan kecelakaan kerja diharap dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja menjadi hal penting terutama dalam bekerja dikarenakan manusia yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung berusaha semaksimal mungkin untuk mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi kerja membahas terkait cara mendorong semangat dan gairah bekerja karyawan agar antusias dan mampu bekerja keras dengan semua kemampuan yang dimiliki untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

Pemberian motivasi kerja terhadap karyawan sangat penting dilakukan tujuannya untuk memberi daya perangsang kepada karyawan agar bekerja dengan segala daya dan upaya yang dimiliki sehingga bekerja lebih keras dan produktivitas kerja karyawan juga meningkatkan (sari, 2020).

Pentingnya kesehatan dan keselamatan kerja juga sangat disadari pemerintah dapat dilihat dengan perumusan hukumterkait jaminan perlindungan atas pekerjaan yang dituangkan dalam pasal 86 ayat (1) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan, sebagai berikut “ setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

1. Kesehatan dan keselamatan kerja
2. Moral dan kesusilaan
3. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Kesehatan kerja adalah keadaan sejahtera dari badan, jiwa dan sosial yang memungkinkan setiap pekerja dapat bekerja secara sehat dengan prooduktivitas yang optimal tanpa membahayakan diri, keluarga, masyarakat, dan lingkungan sekitarnya (Pratiwi,dkk, 2018). Upaya kesehatan kerja brtujuan untuk menyetrasikan antara kapasitas kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja sehingga karyawan dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan siapapun, sehingga diperoleh produktifitas kerja yang maksimal.

Keselamatan kerja menjadi hal yang sangat diperhatikan oleh perusahaan dikarenakan berpengaruh terhadap perofma yang diberikan karyawan kepada perusahaan, sehingga semakin tersedianya fasilitas kesehatan kerja di perusahaan akan menurunkan kemungkinan kecelakaan kerja yang dapat terjadi di perusahaan.

Proses produksi PT. Semen Indonesia Unit Tonasa dimulai pada penambangan tanah liat dan batu kapur di wilayah tana liat dan pegunungan kapur sekitaran kawasan pabrik hingga pengemasan semen zak pada bagian unit pengemasan semen, maka untuk peningkatan kinerja karyawan, perusahaan harus meningkatkan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap sumber daya manusia yang bekerja pada perusahaan dikarenakan risiko yang dihadapi karyawan terutama pada bagian produksisangat mengancam kesehatan dan keselamatan kerja karyawan.

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk Unit Tonasa tahun 2019-2021

No.	Keterangan	Tahun		
		2019	2020	2021
1.	Associate	603	490	511
2.	General Manager	14	14	22
3.	Manager	14	113	178
4.	Non-Eselon	110	5	3
5.	Senior Manager	-	45	81
6.	Supervisor	49	310	310
Jumlah		1.076	997	1.105

Sumber : PT. Semen Indonesia unit Tonasa (Persero) Tbk 2022

Pihak manajemen program kesehatan dan keselamatan kerja pada perusahaan menjadi langkah nyata serta terarah dalam proses mewujudkan motivasi kerja karyawan yang lebih terarah dan kompetitif. Terlaksananya manajemen kesehatan dan keselamatan kerja secara baik pastinya akan memberi dampak positif bagi karyawan dan perusahaan serta dunia industri.

Hal ini mejadi alasan penulis memilih PT. Semen Indonesia Unit Tonasa di pangkep sebagai lokasi penelitian, yag dimana dalam proses pemenuhan akan kebutuhan konsumen kemungkinan besar terdapat risiko tinggi terkait bahaya-bahaya yang muncul dan mungkin dapat terjadi serta alasan lain dikarenakan penulis mengetahui PT. Semen Indonesia Unit Tonasa telah menerapkan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (k3).

H₁ : Kesehatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara persial terhadap motivasi kerja karyawan PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk Unit Tonasa di Kabupaten Pangkep.

H₂ : Keselamatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara persial terhadap motivasi kerja karyawan PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk Unit Tonasa di Kabupaten Pangkep.

H₃ : Kesehatan dan Keselamatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk Unit Tonasa di Kabupaten Pangkep.

METODE

Pada penelitian ini digunakan analisis deskriptif melalui pendekatan kuantitatif serta menggunakan teknik analisis regresi berganda dengan bantuan program SPSS. Metode kuantitatif adalah metode yang menggunakan metode pengambilan sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuisisioner sebagai alat pengambilan data. Untuk mencari informasi faktual digunakan pendekatan kuantitatif secara mendetai untuk mengidentifikasi masalah serta mendapatkan justifikasi keadaan dan kegiatan sedang berjalan. Pendekatan ini digunakan untuk mengetahui pengaruh program kesehatan dan keselamatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2022. Rentang waktu yang digunakan dalam penelitian ini kurang lebih 3 bulan, yaitu bulan september –november 2022. Waktu tersebut digunakan untuk penyebaran kuisisioner, guna perolehan data baik dari narasumber dan data-data pendukung yang relevan terhadap penelitian yang dibutuhkan dalam tahap perumusan hingga penyusunan hasil penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Untuk mengetahui gambaran umum responden, maka penggolongan karakteristik karyawan yang terpilih menjadi responden didasarkan pada jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan di PT.Semen Indonesia Unit Tonasa Tbk, di Kabupaten Pangkep terhadap 115 orang responden melalui penyebaran kuisisioner, maka karakteristik responden dapat digambarkan sebagai berikut :

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Analisis terhadap responden menurut jenis kelamin dilakukan untuk mengetahui proporsi jenis kelamin responden agar tidak terjadi perbedaan jenis kelamin dalam pengambilan sampel. Berikut komposisi jenis kelamin responden :

Tabel 4.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	79	68,7%	68,7%	68,7%
	Perempuan	36	31,3%	31,3%	100%
	Total	115	100⁰%	100 %	

Sumber : : Data primer yang diolah menggunakan Excel

Dari tabel 4.1 menunjukkan bahwa pada penelitian ini didominasi oleh responden berjenis kelamin Laki-laki yaitu sebesar 68,7% sedangkan yang berjenis kelamin perempuan hanya sebesar 31,3%.

2. Karakteristik responden berdasarkan umur

Analisis terhadap umur, dimaksudkan untuk mengetahui komposisi umur responden. Berikut komposisi responden berdasarkan umur :

Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan umur

Umur					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20 Tahun	1	0,8%	0,8%	0,8%
	20-29 Tahun	36	31,3%	31,3%	32,1%
	30-39 Tahun	50	43,5%	43,5%	75,6%
	40-50 Tahun	28	24,4%	24,4%	100%

	Total	115	100 %	100 %	
--	--------------	------------	--------------	--------------	--

Sumber : : Data primer yang diolah menggunakan Excel

Pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden didominasi oleh karyawan yang berusia sekitar 30-39 tahun yaitu sebesar 43,5% atau sebanyak 50 responden dari 115 orang jumlah keseluruhan responden.

3. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Analisis terhadap tingkat pendidikan dimaksudkan untuk mengetahui komposisi pendidikan responden sebagai berikut :

Tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	11	9,6%	9,6%	9,6%
	Diploma	46	40%	40%	49,6%
	S1	58	50,4%	50,4%	100%
	Total		115	100%	

Sumber : : Data primer yang diolah menggunakan Excel

Dari tabel 4.3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki latar belakang tingkat pendidikan sarjana yaitu sebesar 50,4% atau sebanyak 58 orang responden dari jumlah keseluruhan 115 responden.

Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut penjelasan tentang item-item penelitian yang terdiri dari variabel kesehatan kerja (X_1), Keselamatan Kerja (X_2), dan Motivasi kerja (Y).

1. Variabel Kesehatan Kerja (X_1)

Tabel 4.4 Frekuensi item Variabel Kesehatan Kerja

Item	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	S (3)	SS (4)	Total		Statistik
		F	F	F	F	F	%	Mean
$X_{1.1}$	Tempat kerja berish dan terhindar dari bau menyengat.	-	2	77	36	115	100%	3,295652174
$X_{1.2}$	Ada pemeriksaan kesehatan secara rutin terhadap semua karyawan.	-	-	70	45	115	100%	3,391304348
$X_{1.3}$	Saya selalu mengikuti pemeriksaan kesehatan secara berkala yang dilakukan oleh perusahaan.	-	3	69	43	115	100%	3,347826087
$X_{1.4}$	Perusahaan mengadakan kegiatan olah raga secara rutin.	-	1	78	35	115	100%	3,295652174
$X_{1.5}$	Perusahaan memberikan istirahat yang cukup bagi karyawan.	-	-	72	43	115	100%	3,373913043

X _{1.6}	Perusahaan memberikan kemudahan izin kepada karyawan yang sedang sakit.	-	2	60	53	115	100%	3,443478261
X _{1.7}	Perusahaan memberikan pelayanan kesehatan bagi karyawan.	-	2	68	46	115	100%	3,373913043
X _{1.8}	Perusahaan memberikan asuransi kesehatan kepada karyawan.	-	2	72	41	115	100%	3,339130435
X _{1.9}	Perusahaan memberikan jaminan pengobatan yang baik bagi karyawan.	-	2	70	43	115	100%	3,356521739
X _{1.10}	Perusahaan memberikan Pelayanan Kesehatan Kerja yang baik bagi karyawan.	-	3	73	39	115	100%	3,313043478

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan Excel

Dari tabel 4.4 dapat dilihat persentase jawaban responden dari variabel Kesehatan kerja (X₁) dimana mayoritas responden memilih jawaban Setuju yaitu sebanyak 78 Orang. Hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik sesuai dengan pemikiran karyawan terkait program Kesehatan kerja pada PT. Semen Indonesia Unit Tonasa di Kabupaten Pangkep.

4.3.2. Variabel Keselamatan Kerja (X₂)

Tabel 4.5 Frekuensi item Variabel Keselamatan Kerja

Item	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	S (3)	SS (4)	Total		Statistik
		F	F	F	F	F	%	Mean
X _{2.1}	Semua bagian dari peralatan yang berbahaya telah diberi tanda yang mudah dimengerti.	-	-	54	61	115	100%	3,530434783
X _{2.2}	Peralatan yang berbahaya di beri tanda-tanda dengan jelas.	-	-	62	52	115	100%	3,460869565
X _{2.3}	Perusahaan memperlakukan semua karyawan dengan adil.	-	-	49	66	115	100%	3,573913043
X _{2.4}	Perlakuan yang adil membuat hubungan yang baik antara karyawan.	-	10	48	57	115	100%	3,408695652
X _{2.5}	Perusahaan memberikan asuransi kecelakaan kerja kepada karyawan.	-	2	32	81	115	100%	3,686956522
X _{2.6}	Perusahaan menyediakan alat pelindung diri yang memadai untuk karyawan.	-	1	29	85	115	100%	3,730434783
X _{2.7}	Perusahaan menyediakan obat-obatan untuk	-	3	40	72	115	100%	3,695652174

	pertolongan pertama ketika terjadi kecelakaan.							
X _{2.8}	Asuransi kecelakaan kerja dapat memberikan rasa aman saat bekerja.	-	8	45	62	115	100%	3,6
X _{2.9}	Perusahaan memberikan pelatihan keselamatan kerja.	-	1	19	95	115	100%	3,469565217
X _{2.10}	Perusahaan telah memenuhi standar prosedur keselamatan kerja bagi karyawan.	-	-	69	46	115	100%	3,817391304

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan Excel

Dari tabel 4.5 di atas dapat dilihat dari variabel Keselamatan Kerja yang menunjukkan sebagian besar responden memilih jawaban Sangat Setuju yaitu sebesar 95 orang. Adanya data ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik sesuai dengan pemikiran karyawan serta sebagian besar karyawan menyetujui pentingnya penerapan program keselamatan kerja terhadap karyawan pada PT. Semen Indonesia Unit Tonasa di Kabupaten Pangkep.

1.3.1. Variabel Motivasi Kerja (Y)

Tabel 4.6 Frekuensi item Variabel Motivasi Kerja

Item	Pernyataan	STS	TS	S	SS	Total		Statistik
		(1)	(2)	(3)	(4)	F	%	Mean
Y _{1.1}	Setiap karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi mendapatkan kesempatan.	-	-	75	40	115	100%	3,347826087
Y _{1.2}	Karyawan memiliki kesempatan mengikuti pelatihan.	-	1	76	38	115	100%	3,32173913
Y _{1.3}	Karyawan memiliki tanggung jawab terhadap keberhasilan perusahaan.	-	3	71	41	115	100%	3,330434783
Y _{1.4}	Dalam menjalankan pekerjaan karyawan mempunyai metode yang dapat dipertanggung jawabkan.	-	-	80	35	115	100%	3,304347826
Y _{1.5}	Menjalin hubungan baik dengan sesama karyawan menjadi salah satu prioritas dalam perusahaan.	-	3	74	38	115	100%	3,304347826
Y _{1.6}	Dalam mengerjakan pekerjaan setiap pegawai ingin mendapat pengakuan terhadap pekerjaannya.	-	1	70	44	115	100%	3,373913043
Y _{1.7}	Memiliki kemampuan bekerja yang baik untuk peningkatan produktifitas perusahaan.	-	-	78	37	115	100%	3,32173913
Y _{1.8}	Prestasi kerja sudah sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.	-	3	72	40	115	100%	3,32173913
Y _{1.9}	Mendapat penghargaan atas prestasi kerja yang dicapai.	-	2	68	45	115	100%	3,373913043

Y _{1.10}	Karyawan mendapat jaminan kecelakaan dan keselamatan kerja sesuai dengan SOP (Standar Oprasional Prosedur)	-	-	69	46	115	100%	3,4
-------------------	--	---	---	----	----	-----	------	-----

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan Excel

Dari tabel 4.6 di atas bisa dilihat persentase jawaban responden dari variabel Motivasi Kerja menunjukkan sebagian besar responden memilih jawaban Setuju yaitu sebesar 78 orang. Berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik disesuaikan dengan pemikiran dan argumentasi karyawan serta sebagian besar karyawan menyetujui bahwa dengan adanya penerapan program kesehatan dan keselamatan kerja yang baik hal tersebut berpengaruh terhadap Motivasi karyawan dalam bekerja, dan tentunya juga berdampak pada pencapaian target perusahaan yang lebih efektif pada PT. Semen Indonesia Unit Tonasa di Kabupaten Pangkep.

4.4. Hasil dan Olah Statistik

4.4.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian sejauh mana suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan instrumen kuisioner penelitian. Suatu item kuisioner dinyatakan valid apabila r hitung > r tabel ($n-2$).

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kuisioner

No.	Variabel	Item	r- Hitung	r- Tabel	Keterangan
1.	Kesehatan Kerja (X ₁)	X _{1.1}	0.806	0,195	Valid
		X _{1.2}	0.598	0,195	Valid
		X _{1.3}	0.541	0,195	Valid
		X _{1.4}	0.597	0,195	Valid
		X _{1.5}	0.664	0,195	Valid
		X _{1.6}	0.564	0,195	Valid
		X _{1.7}	0.583	0,195	Valid
		X _{1.8}	0.741	0,195	Valid
		X _{1.9}	0.749	0,195	Valid
		X _{1.10}	0.656	0,195	Valid
2.	Keselamatan Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0.427	0,195	Valid
		X _{2.2}	0.219	0,195	Valid
		X _{2.3}	0.460	0,195	Valid
		X _{2.4}	0.363	0,195	Valid
		X _{2.5}	0.207	0,195	Valid
		X _{2.6}	0.447	0,195	Valid

		X _{2.7}	0.235	0,195	Valid
		X _{2.8}	0.405	0,195	Valid
		X _{2.9}	0.658	0,195	Valid
		X _{2.10}	0.268	0,195	Valid
3.	Motivasi Kerja (Y)	Y _{1.1}	0.754	0,195	Valid
		Y _{1.2}	0.644	0,195	Valid
		Y _{1.3}	0.666	0,195	Valid
		Y _{1.4}	0.718	0,195	Valid
		Y _{1.5}	0.663	0,195	Valid
		Y _{1.6}	0.689	0,195	Valid
		Y _{1.7}	0.669	0,195	Valid
		Y _{1.8}	0.687	0,195	Valid
		Y _{1.9}	0.676	0,195	Valid
		Y _{1.10}	0.533	0,195	Valid

Sumber: data primer yang diolah.

Dari tabel 4.7 Di atas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan memiliki corrected item-total correlation (r_{hitung}) > r_{tabel} yaitu 0,195. Ini berarti seluruh item dinyatakan valid.

4.4.2. Uji Rreabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk menguji akurasi dan ketepatan dari pengukuran, biasa menggunakan *Crombach Alpha* 0,6 yang berarti kurang baik, 0,7 berarti dapat diterima, dan 0,8 adalah baik.

Tabel 4.8 Hasil Uji Reabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.852	33

Sumber: Hasil Output olah data SPSS

Pada Tabel 4.8 Menunjukkan bahwa variabel memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,6. Sehingga semua konsep pengukuran variabel dari kuisioner adalah reliabel (dapat diandalkan), karena nilai combachs alpha 0,852 > 0,6 untuk selanjutnya digunakan sebagai alat ukur.

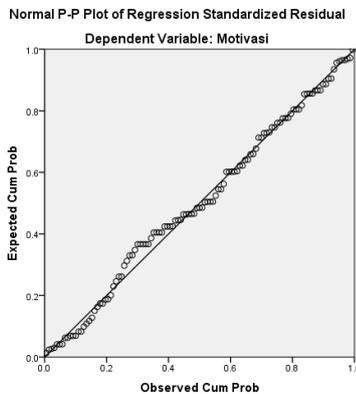
- Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak, berikut beberapa metode pengujian asumsi klasik :

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam mode regresi, variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memiliki asumsi normal.

Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas



Sumber:
Berdasarkan
mengikuti garis
variabel independen
memenuhi uji normalitas

artinya bahwa data menyebar
di sekitar garis diagonal
dan mengikuti arah garis
diagonal maka model regresi
memiliki asumsi normalitas

2. Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantara variabel bebas dengan variabel terikat :

- a). Bila Tolerance < 0,1 atau sama dengan VIF > 10 maka terdapat masalah multikolinieritas yang serius.
- b). Bila Tolerance > 0,1 atau sama dengan VIF < 10 maka tidak terdapat masalah multikolinieritas yang serius.

Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.034	3.709		.818	.415		
Kesehatan Kerja (X1)	.799	.058	.790	13.799	.000	.968	1.033
Keselamatan Kerja (X2)	.100	.098	.058	1.016	.312	.968	1.033

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: Hasil Output Olah Data SPSS

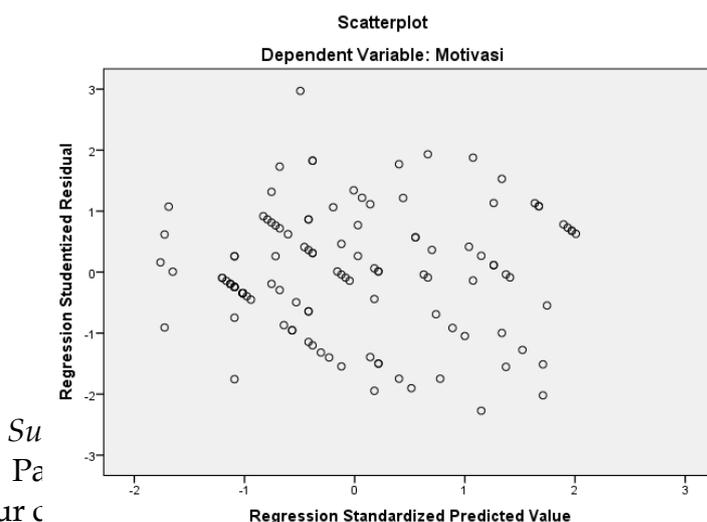
Berdasarkan Tabel 4.9 Dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel Kesehatan kerja (X₁) sebesar 1,033 dan variabel keselamatan kerja (X₂) sebesar 1,033, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel Kesehatan kerja (X₁) sebesar 0,968 dan variabel keselamatan kerja (X₂) sebesar 0,968, dan nilai tersebut lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

3. Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residul satu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk mengetahui apakah terjadi heteroskedastisitas dalam metode regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah dengan metode informasi, yakni metode grafik dan metode scatterplot. Dasar analisis yaitu sebagai berikut :

- a). Jika ada pola tertentu seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b). Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas



residual adalah tidak teratur c
ik-titik atau plot yang menyebar. Sehingga kesimpulan yang bisa diambil adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas .

4.4.3. Regresi Linear Berganda

Mode regresi linear berganda yang digunakan adalah Motivasi kerja sebagai variabel dependen serta kesehatan dan keselamatan kerja sebagai variabel independen. Dimana analisis linear berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen.

Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1 Model	(Constant)	3.034	3.748	
	Kesehatan Kerja (X1)	.799	.057	.799
	Keselamatan Kerja (X2)	.100	.099	.073
	Unstandardized Coefficients			

Sumber: Hasil Output Olah Data SPSS

Dari Tabel 4.10 Diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- 1) Konstanta = 3,034
- 2) Kesehatan kerja = 0,799
- 3) Keselamatan kerja = 0,100

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linear berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 3,034 + 0,779_1 + 0,100_2$$

Keterangan :

- 1) Konstanta sebesar 3,034 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka motivasi kerja karyawan pada PT. Semen Indonesia Unit Tonasa akan meningkat.
- 2) β_1 sebesar 0,779 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila program kesehatan kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan motivasi kerja karyawan sebesar 0,779 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- 3) β_2 sebesar 0,100 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila program keselamatan kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh Peningkatan motivasi kerja karyawan sebesar 0,100 dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.

4.4.4. Pengujian Hipotesis

1. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel independen secara signifikan terhadap variabel dependen. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat dikatakan bahwa variabel independen dapat menerangkan variabel dependen secara serentak.

Tabel 4.11 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	815.686	2	407.843	101.527	.000 ^b
Residual	449.914	112	4.017		
Total	1265.600	114			

a. Dependent Variable: Motivasi
 b. Predictors: (Constant), Keselamatan Kerja (X2), Kesehatan Kerja (X1)

Sumber : Hasil Output olah data SPSS

Hasil perhitungan statistik uji-F pada tabel 4.11 Menunjukkan nilai F hitung sebesar 101.527 setelah ini dibandingkan dengan nilai F tabel sebesar 3,09 dengan signifikan 5% (0,5), ini berarti bahwa variabel independen kesehatan kerja (X_1) dan keselamatan kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, sehingga dinyatakan hipotesis pertama yang diajukan diterima.

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat dikatakan signifikan, yaitu terdapat pengaruh antara variabel bebas yang diteliti dengan variabel terikat.

Tabel 4.12 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.034	3.709		.818	.415		
Kesehatan Kerja (X1)	.799	.058	.790	13.799	.000	.968	1.033
Keselamatan Kerja (X2)	.100	.098	.058	1.016	.312	.968	1.033

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber : Hasil Output olah data SPSS

Analisis uji-t pada tabel 4.12 Untuk variabel kesehatan kerja nilai t hitungnya sebesar 13,799 sementara nilai t tabel distribusi 0,05 (5%) sebesar 1,661 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dan nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ artinya individual variabel kesehatan kerja (X_1) sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Sedangkan untuk variabel keselamatan kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,016 sementara nilai t tabel distribusi 0,05 (5%) sebesar 1,661 maka $t_{hitung} < t_{tabel}$. dan nilai signifikan yaitu $0,312 < 0,05$ artinya individual variabel keselamatan kerja (X_2) kurang berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan data di atas, variabel kesehatan kerja secara parsial sangat berpengaruh terhadap motivasi karyawan, dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan dapat diterima. Sedangkan, variabel keselamatan kerja kurang berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, yang berarti hipotesis ke tiga yang diajukan juga diterima, dengan artian bahwa variabel keselamatan kerja kurang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan (memberi pengaruh yang kecil sehingga dampaknya terlihat dalam waktu yang lambat). Dari kedua variabel yang paling dominan berpengaruh yaitu kesehatan kerja (X_1) yang memperoleh nilai $t_{hitung} = 13.799$.

Berdasarkan hasil uji Parsial (uji t) dapat diketahui bahwa hipotesis ketiga yang diajukan tidak dapat dapat diterima.

3. Koefisien Determinan (R-Square)

Koefisien determinan (R-Square) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Nilai R-Square dikatakan baik jika diatas 0,5 karena nilai R-Square berkisar antara 0-1

Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinan (R-Square)

Model Summary ^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.803 ^a	.645	.638	2.004	1.846
a. Predictors: (Constant), Keselamatan Kerja (X2), Kesehatan Kerja (X1)					
b. Dependent Variable: Motivasi					

Sumber : Hasil Output olah data SPSS

Berdasarkan tabel 4.13 Dapat diketahui bahwa adjusted R-Square memiliki nilai sebesar 0,638. Artinya variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja memberikan pengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan sebesar 63,8% dan sisanya 34,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

4.5. Pembahasan Hasil Penelitian

4.5.1 Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Pengujian hipotesis yang diajukan yaitu adanya pengaruh kesehatan kerja terhadap motifasi kerja karyawan dapat diterima. Diketahui dari hasil analisis regresi diperoleh keterangan bahwa variabel kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap motifasi kerja karyawan secara signifikan. Ini berarti semakin baik program kesehatan kerja berpengaruh pada semakin baiknya motivasi kerja karyawan. Besarnya pengaruh variabel kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja adalah .14,053 dengan nilai signifikan yaitu sebesar 0,000 (Tabel 4.12) hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel kesehatan kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap motigasi kerja.

4.5.2 Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Motivasi kerja Karyawan

Pengujian hipotesis yang diajukan yaitu adanya pengaruh keselamatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan dapat diterima. Diketahui dari hasil analisis regresi diperoleh keterangan bahwa variabel keselamatan kerja kurang berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan secara signifikan. Ini berarti semakin penting diperhatikannya keselamatan kerja agar dapat lebih berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Variabel keselamatan kerja kurang berpengaruh positif terhadap motifasi kerja karyawan dapat dilihat pada nilai t hitung < t tabel yaitu $1,016 < 1,661$. (Tabel 4.12)

4.5.3 Pengaruh Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Pengujian hipotesis yang dilakukan yaitu diduga terdapat pengaruh secara simultan program kesehatan dan keselamatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan dapat diterima. Diketahui dari hasil analisis regresi diperoleh keterangan bahwa variabel independen kesehatan dan keselamatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Besarnya pengaruh variabel kesehatan dan keselamatan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap motifasi kerja karyawan adalah 101.257 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 (Tabel 4.11)

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk menguji pengaruh kesehatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT.Semen Indonesia Unit Tonasa di Kabupaten Pangkep, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT.Semen Indonesia Unit Tonasa di Kabupaten Pangkep. Artinya, semakin tinggi tingkat kesehatan dan keselamatan kerja karyawan maka semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan.
2. Kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT.Semen Indonesia Unit Tonasa di Kabupaten Pangkep. Artinya, semakin tinggi tingkat kesehatan kerja karyawan maka semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan.
3. Keselamatan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT.Semen Indonesia Unit Tonasa di Kabupaten Pangkep.
4. Variabel kesehatan kerja lebih dominan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT.Semen Indonesia Unit Tonasa di Kabupaten Pangkep.

Referensi

- Arianzah, P. (2017, Februari 1). Pengaruh Pengawasan, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Kabupaten Indragiri Hulu . *Jurnal FOM Fekon*, 4(1), 535-546.
- Budihardjo, P. H., Lengkong, V. P., & Datulong, L. O. (2017, September 3). Pengaruh Keselamatan Kerja, Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT.Air Manado. *Jurnal EMBA*, 5, 4145-4154.
- Busyari, M., Tosungku, L. O., & Oktavia, A. (2014, Desember). Pengaruh Keselamatan Kerja Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, 13.2, 112-124.
- Denik, K., Musadieg, M. A., & Djudi, M. (2017, September). Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT.Sermani Steel. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 50(5), 102-107.
- Ekawati, F. (2018). Manajemn Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SMPIT. *Jurnal ISEMA (Islamic Educatiob Managemant)*, 3(2), 118-139.
- Frans, A. (2015). Pengaruh Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja (K3), dan Insentif terhadap Motivasi Serta Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi. *Jurnal Masyarakat Kebudayaan dan Politik*, 28(4), 219-226.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasri, Batara, A. S., & Sididi, M. (2021, Desember). Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Sermani Steel. *Journal Window of Public Health*, 2(4), 1331-1337.

- Hidayati, R. (2020, Juni). Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pg. Djombang Baru). *Journal of Business and Innovation Management* , 2(3), 258-270.
- Hutapea, J. (2016, Oktober 19). Pelaksanaan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Perusahaan Jasa Konstruksi Bangunan Pada PT. Adhi Persada Gedung (Proyek Transmart Carrefour). *Jurnal Hukum*, 12(2), 1-10.
- Ikaningtyas, M., Musadieg, M. A., & Prasetya, A. (2019). Pengaruh K3 Pada Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. YTL Paiton-Jawa Timur). *Jurnal Profit*, 13(1), 63-69.
- Mahdi, M. I. (2022, April 28). *Kasus Kecelakaan Kerja di Indonesia Alami Tren Meningkat*. (D. Bayu, Editor, & BPJS Ketenagakerjaan) Retrieved September 16, 2022, from DataIndonesia.id: <https://dataindonesia.id/sektor-ril/detail/kasus-kecelakaan-kerja-di-indonesia-alami=tren-meningkat>
- Mangkunegara, A. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Munandar, M. R., Astusti, E. S., & Hakam, M. S. (2014, Maret). Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan insentif terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pekerja Bagian Produksi PT.Sekawan Karyatama Mandiri Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(1), 1-9.
- Nugraha, H., & Yulia, L. (2019, November). Analisis Pelaksanaan Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Dalam Upaya Meminimalkan Kecelakaan Kerja Pada Pegawai PT.Kereta Api Indonesia (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen* , 10(2), 93-102.
- Prabowo, B., Hartuti, E. T., & Pratiwi, D. S. (2022, Januari). Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Idonesia Power Ranting Tangerang. *Jurnal Perkusi (Pemasaran, Keuangan, dan Sumber Daya Mnausia)*, 2(1), 123-130.
- Pratiwi, A. Y., Suryani, D., Sunarji, & Hendrawan, A. (2018, Maret). Kelelahan Dan Kesehatan Kerja Nelayan. *Junal Sainlara*, 2(2), 27-32.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018, Juli). Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang. *Jurnal Among Makarti*, 11(21), 28-50.
- Sari, Y. I. (2020). Analisis Pentingnya Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan D'Master Resto & Bakery. *Jurnal Uniska*, 1-10.
- Syamsurizal. (2016, Juli). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Warta Edisi* : 49, 1-9.
- Ujita, Y. (2022, April 28). ILO Ungkap 2,9 Juta Kecelakaan Kerja Didominasi Usia Produktif. (Pratama Edy, Editor, M. H. Virdhani, Producer, & JawaPos.com) Retrieved September 16, 2022, from

<https://www.jawapos.com/internasional/28/04/2022/ilo-ungkap-29-juta-kecelakaan-kerja-dodominasi-usia-produktif>

Wahyuningsih, U., Sulistiyo, E., Rusjdi, H., Alfalah, W., Sudirmanto, & Prabowo, E. (2021, Juli). Pengenalan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di PT Cita Rasa Palembang. *Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat Menerangi Negeri*, 3(2), 155-162.