

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. UNGGUL MAKMUR SEJAHTERA KABUPATEN LUMAJANG)

Dea Melati Putri, Sri Nuringwahyu, Daris Zunaida

*Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam
Malang, Jl. MT Haryono 193 Malang, 65144 Indonesia*

LPPM Universitas Islam Malang Jl. MT Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia

E-mail : deamelati04@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. Metode penelitian yang digunakan metode kuantitatif. Analisis data yang digunakan yaitu path analysis (analisis jalur). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja, Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja, Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja menunjukkan secara tidak langsung X1 melalui Y1 berpengaruh signifikan terhadap Y2, Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja secara tidak langsung X2 melalui Y1 mempunyai pengaruh signifikan terhadap Y2.

Kata Kunci : Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of occupational safety and health on work motivation and employee performance. Analysis of the data used is path analysis (path analysis). The results of this study indicate that work safety has a significant effect on work motivation, occupational health has a significant effect on work motivation, work safety has a significant effect on employee performance, occupational health has a significant effect on employee performance, work motivation has a significant effect on employee performance, and work safety has a significant effect on employee performance. Employees Through Work Motivation indirectly X1 through Y1 has a significant effect on Y2, Occupational Health on Employee Performance Through Work Motivation indirectly X2 through Y1 has a significant influence on Y2.

Keywords: Occupational Health and Safety, Work Motivation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan mempunyai peran yang paling besar dalam suatu perusahaan. Permasalahan yang terjadi di lingkungan kerja adalah kurangnya perhatian keselamatan dan kesehatan saat aktifitas kerja berlangsung. Jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan di tempat kerja terhadap para pekerja adalah suatu hal yang sangat dibutuhkan agar dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pada karyawan perusahaan tersebut. PT. Unggul Makmur Sejahtera merupakan salah satu contoh

perusahaan yang memberikan jaminan keselamatan dan kesehatan pada karyawannya terutama pada karyawan bagian produksi.

PT. Unggul Makmur Sejahtera adalah sebuah perusahaan berbadan hukum dalam bentuk perseroan terbatas yang bergerak dalam bidang industri garment sebagai *development*, *manufacturing* dan *delivery*. PT. Unggul Makmur Sejahtera berdomisili di Jalan Randuagung RT. 01 RW. 01 Desa Kel. Kebonan Kab. Lumajang, Jawa Timur. Perusahaan ini berharap pada kinerja karyawan yang tinggi, agar perusahaan dapat bertahan dalam persaingan global.

Menurut Rivai (2004:411), keselamatan dan Kesehatan kerja merujuk kepada kondisi-kondisi fisiologis-fiskal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan, jika sebuah perusahaan melaksanakan tindakan-tindakan keselamatan dan kesehatan kerja secara efektif, maka lebih sedikit pekerja yang menderita cedera atau penyakit jangka pendek maupun panjang sebagai akibat dari pekerjaan mereka di perusahaan tersebut.

Pemeliharaan keselamatan dan Kesehatan kerja karyawan merupakan hal yang penting untuk diperhatikan perusahaan, perusahaan memperhatikan hal ini untuk memberikan kondisi atau lingkungan kerja yang aman dan sehat serta menjadi lebih bertanggung jawab atas kegiatan tersebut. Tentunya bagi organisasi yang mempunyai tingkat kecelakaan yang tinggi.

Menurut Suprihanto (2003:41) motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menguraikan kekuatan-kekuatan yang bekerja didalam diri individu memulai dan mengarahkan perilaku. Sedangkan menurut Darmawan (2013:177) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang secara kualitas dan kuantitas harus dipantau secara terus menerus perkembangannya, pemantauan akan memberikan informasi apakah kinerja karyawan telah sesuai dengan harapan organisasi/perusahaan.

Frekuensi terjadinya kecelakaan kerja lebih sering disebabkan oleh faktor manusia, karena manusia yang paling banyak berperan dalam menggunakan peralatan di perusahaan. Berbagai perusahaan telah melakukan pelatihan secara insentif kepada banyak karyawan dalam penggunaan peralatan dan perlengkapan kerja, namun tingkat kecelakaan masih tetap tinggi. Maka dari itu, dengan diterapkannya program keselamatan dan kesehatan kerja ini bertujuan untuk memberikan rasa aman dan nyaman para pekerja agar mereka termotivasi untuk lebih giat dan produktif mengerjakan pekerjaannya dan dapat berdaya saing kuat.

Dari latar belakang yang disampaikan penulis, rumusan masalah yang akan dikembangkan dalam penelitian ini antara lain :

1. Apakah keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Unggul Makmur Sejahtera?
2. Apakah kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Unggul Makmur Sejahtera?

3. Apakah keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Unggul Makmur Sejahtera?
4. Apakah kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Unggul Makmur Sejahtera?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Unggul Makmur Sejahtera?
6. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung pada program keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening?
7. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung pada program kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening?

TINJAUAN PUSTAKA

Keselamatan Kerja

Menurut Swasto (2011:107) berpendapat bahwa keselamatan kerja menyangkut segenap proses perlindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan adanya bahaya yang timbul dalam lingkungan pekerjaan.

Kesehatan Kerja

Menurut Meily (2010:72) kesehatan kerja merupakan upaya mempertahankan dan meningkatkan derajat kesehatan fisik, mental dan kesejahteraan sosial semua pekerja yang setinggi-tingginya.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Jackson *et al.* (2011:267) “Keselamatan dan kesehatan kerja mengacu pada kondisi psikologis fisik dan psikologis pekerja yang merupakan hasil dari lingkungan yang diberikan oleh perusahaan”.

Motivasi Kerja

Menurut Handoko (2011:252), motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2009:67) mendefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono 2011:11).

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2015:81) Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek penelitian yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. Unggul Makmur Sejahtera.

Menurut Sugiyono (2009:81) sampel adalah bagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasi besar maka peneliti tidak mungkin untuk mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya keterbatasan dana, waktu dan tenaga, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT. Unggul Makmur Sejahtera berjumlah 51 karyawan produksi.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data, metode yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

1. Kuesioner (Angket)
2. Dokumentasi

Skala pengukuran untuk semua indikator pada masing-masing variabel menggunakan skala *Likert* (skala 1 sampai dengan 5) dimulai dari Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu/Netral (RG), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Menurut Sugiyono (2010:72) "dinamakan jalur (*Path analysis*) karena terdapat variabel yang berfungsi sebagai jalur antara (Y1). Dengan adanya variabel antara ini, akan digunakan untuk mengetahui dalam mencapai sasaran akhir harus terlebih dahulu melalui

variabel antara atau bisa menuju langsung menuju sasaran akhir".

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Objek Penelitian

PT. Unggul Makmur Sejahtera, Tbk merupakan salah satu industri garment yang berdiri pada Desember 2006 di Kabupaten Lumajang dengan lokasi usaha di jalan Randuagung No. 9 RT001 RW001 Desa Kebonan, Kecamatan Klakah, Kabupaten Lumajang, Jawa Timur-Indonesia. PT. Unggul Makmur Sejahtera merupakan perusahaan unit II yang dibangun setelah PT. Raindo Putra Lestari yang berkedudukan di Kota Pasuruan sebagai unit I, tepatnya di Jalan Ir. Juanda No.20 RT 001 RW 001 Kelurahan Blandongan, Kecamatan Bugul kidul, Kota Pasuruan Jawa Timur-Indonesia. Perusahaan ini berada dalam Kawasan Berikat Nasional (KBN). Secara geografis PT. Unggul Makmur Sejahtera lokasinya berdekatan dengan hutan yang dimana limbah dari pabrik tersebut jauh dari pemukiman warga.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Setelah nilai r hitung diketahui, maka langkah selanjutnya adalah membandingkan, jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka instrumen tersebut dikatakan valid dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen tersebut dikatakan tidak valid. Uji validitas seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas adalah indikator sebagai alat ukur yang menunjukkan seberapa jauh suatu variabel atau variabel yang terus diukur dari waktu ke waktu. *Cronbach's Alpha* dapat mengukur reliabilitas berdasarkan koefisien reliabilitas. Variabel dapat dianggap reliabel jika hasil dari (*Cronbach's Alpha*) $> 0,60$.

Berdasarkan perolehan data dapat diketahui bahwa variabel Keselamatan Kerja menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* $0,890 > 0,60$, variabel Kesehatan Kerja menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* $0,701 > 0,60$, variabel Motivasi Kerja menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* $0,879 > 0,60$ dan variabel Kinerja Karyawan menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* $0,898 > 0,60$ Sehingga, dari hasil uji reliabilitas ini dapat dikatakan bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* diatas $0,60$. Maka dapat

dikatakan bahwa instrument penelitian adalah reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah variabel dependen dan variabel independen atau semua variabel mempunyai data distribusi yang normal atau sebaliknya. Model regresi dikatakan baik apabila data yang terdistribusi normal atau dapat diprediksi mendekati dan normal dalam tes ini dengan metode *Kolmogorov-Smirnov*. Situasi untuk menentukan keputusan data normal yaitu:

1. Jika hasil data probabilitas adalah (*asym.sig*) > 0,05. Merupakan kategori normal dan,
2. Jika hasil data probabilitas adalah (*asym.sig*) < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa data tidak normal.

Hasil analisis data diketahui bahwa nilai signifikansi *asym.sig* (2-tailed) sebesar 0,799 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov-smirnov* di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut: Multikolinearitas dapat juga dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation model (VIF). Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance < 0,10 atau sama dengan nilai VIF > 10.

Pada hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance untuk variabel X1 adalah sebesar 0,218, nilai tolerance untuk variabel X2 adalah sebesar 0,618 nilai tolerance untuk variabel Y1 adalah sebesar 0,172. Nilai tolerance yang diperoleh pada variabel X1, X2 dan Y1 tersebut lebih besar dari 0,1 serta nilai VIF untuk variabel X1 adalah sebesar 4,583, nilai VIF untuk variabel X2 adalah sebesar 1,618 dan nilai VIF untuk variabel Y1 adalah sebesar 5,813. Dimana nilai VIF pada variabel X1, X2 dan Y1 tersebut kurang dari 10. Berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

Dari hasil *scatterplot* pada penelitian ini terlihat titik-titik tersebar secara acak (tak berpola) serta tersebar baik atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana tingkat hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen, atau sejauh mana kontribusi variabel mempengaruhi variabel dependen. Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase (%) pengaruh keseluruhan variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil koefisien determinasi model 1 (X_1, X_2, Y_1) diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai *R Square* sebesar 0,828, hal ini menunjukkan kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah 82,8% sisanya 17,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Hasil koefisien determinasi model 2 (X_1, X_2, Y_2) diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada *R Square* sebesar 0,960, hal ini menunjukkan kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah 96,0% sisanya 4,00% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Hasil koefisien determinasi model 3 (Y_1, Y_2) diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai *R Square* sebesar 0,775, hal ini menunjukkan kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah 77,5% sisanya 22,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Hasil koefisien determinasi model 4 (X_1, X_2, Y_1, Y_2) diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada *R Square* sebesar 0,970, hal ini menunjukkan kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah 97,00% sisanya 3,00% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Pengambilan data dalam penelitian ini memakai pengujian tipe analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur adalah pelengkap analisis regresi linier. Ada 4 model analisis jalur ini dapat dijelaskan bahwa sebagai berikut :

Berdasarkan hasil analisis jalur model 1 memberikan pemahaman bahwa β_1 koefisien regresi X1 sebesar 0,774 berarti bahwa variabel Keselamatan Kerja memiliki pengaruh positif pada Motivasi Kerja, jika Keselamatan Kerja semakin sesuai maka Motivasi Kerja akan meningkat. Untuk β_2 koefisien regresi X2 sebesar 0,297 berarti bahwa variabel Kesehatan Kerja memiliki pengaruh positif pada Motivasi Kerja, jika Kesehatan Kerja semakin sesuai maka Motivasi Kerja akan meningkat.

Berdasarkan hasil analisis jalur model 2 memberikan pemahaman bahwa β_4 koefisien regresi X1 sebesar 0,645 berarti bahwa variabel Keselamatan Kerja memiliki pengaruh positif pada Kinerja Karyawan, jika Keselamatan Kerja semakin sesuai maka Kinerja Karyawan akan meningkat. Untuk β_5 koefisien regresi X2 sebesar 0,348 berarti bahwa variabel Kesehatan Kerja memiliki pengaruh positif pada Kinerja Karyawan, jika Kesehatan Kerja semakin sesuai maka Kinerja Karyawan akan meningkat.

Berdasarkan analisis jalur model 3 diketahui bahwa β_5 koefisien regresi Y1 dari 0,880 memiliki kesimpulan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif pada Kinerja Karyawan, jika variabel Motivasi Kerja meningkat Kinerja Karyawan juga akan meningkat.

Berdasarkan hasil dari data *path analysis* model 4 diperoleh nilai regresi yang sudah jadi dengan perhitungan sebagai berikut:

$$Y2 = \beta_3 \times \beta_4 \times \beta_5$$

$$Y2 = 0,645 \times 0,348 \times 0,880$$

$$Y2 = 0,198$$

Uji Hipotesis

Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria pengujian yang digunakan adalah jika probability value (p value) < 0,05 maka H_a diterima dan jika p value > 0,05 maka H_a ditolak.

Berdasarkan uji F pada penelitian ini diketahui bahwa hasil uji F pada penelitian ini adalah $F_{hitung} 508,041 > 2,80 F_{tabel}$, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini memiliki arti bahwa secara langsung variabel Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga, H_a diterima dan H_0 ditolak.

Uji t (Uji Parsial)

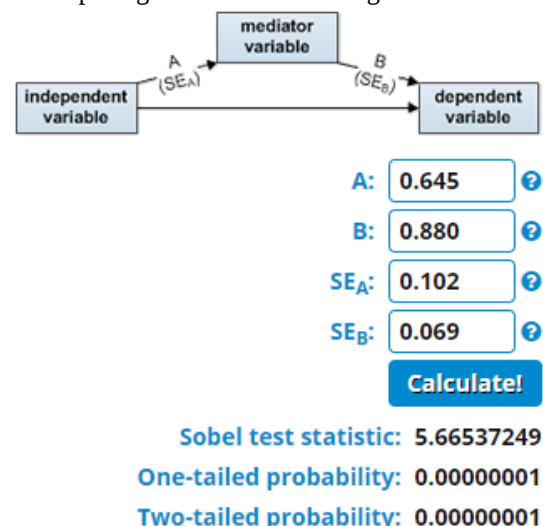
Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen.

Berdasarkan hasil uji t model 1 signifikansi Keselamatan Kerja (X1) sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y1). Signifikansi Kesehatan Kerja (X2) sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Kesehatan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y2).

Berdasarkan hasil uji t model 2 nilai signifikansi Keselamatan Kerja (X1) sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Keselamatan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y2) melalui Motivasi Kerja (Y1). Variabel Kesehatan Kerja (X2) diketahui nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Kesehatan Kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y2) melalui Motivasi Kerja (Y1).

Uji Sobel

Uji sobel ini dapat digunakan untuk membuktikan apakah hubungan variabel intervening dapat memiliki pengaruh signifikan terhadap hubungan tersebut. Selanjutnya untuk menghitung signifikan suatu variabel pengaruh intervening yaitu dengan menggunakan *sobel test*. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dilihat pada gambar dibawah sebagai berikut :



Gambar 1. Hasil Uji Sobel Keselamatan Kerja-Motivasi Kerja-Kinerja Karyawan (X1-Y1-Y2)

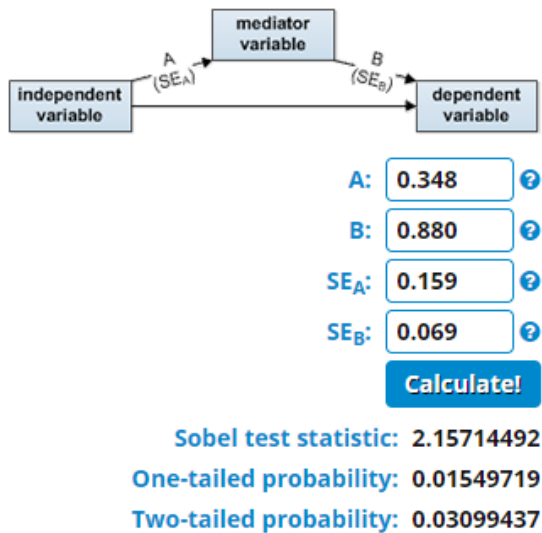
Sumber: statistikolahdata.com

Keterangan :

A = Keselamatan Kerja

B = Motivasi Kerja
 SE_A = (Std. Error Keselamatan Kerja)
 SE_B = (Std. Error Motivasi Kerja)

Pada gambar 1 menjelaskan hasil dari *one-tailed probability* atau probabilitas pada variabel Keselamatan Kerja adalah $0,00000001 < 0,05$ dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Motivasi Kerja (Y1) dapat memediasi antara Keselamatan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y2).



Gambar 2. Hasil Uji Sobel Kesehatan Kerja-Motivasi Kerja-Kinerja Karyawan (X2-Y1-Y2)

Sumber: statistikolahdata.com

Keterangan :

A = Kesehatan Kerja
 B = Motivasi Kerja
 SE_A = (Std. Error Kesehatan Kerja)
 SE_B = (Std. Error Motivasi Kerja)

Pada gambar 2 menjelaskan hasil dari *one-tailed probability* atau probabilitas pada variabel Kesehatan Kerja adalah $0,01549719 < 0,05$ dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Motivasi Kerja (Y1) dapat memediasi antara Kesehatan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y2).

KESIMPULAN

1. Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji t bahwa keselamatan kerja diketahui nilai thitung $12,300 > 1,67793$ ttabel dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
2. Kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji t bahwa kesehatan kerja diketahui nilai thitung $4,729 > 1,67793$ ttabel dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

3. Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji t bahwa keselamatan kerja diketahui nilai thitung $6,814 > 1,67793$ ttabel dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
4. Kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji t bahwa kesehatan kerja diketahui nilai thitung $3,672 > 1,67793$ ttabel dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$.
5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji t bahwa kesehatan kerja diketahui nilai thitung $12,999 > 1,67793$ ttabel dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$.
6. Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Artinya motivasi kerja dapat memediasi antara keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat diketahui karena nilai pengaruh total variabel keselamatan kerja lebih besar dari pada nilai pengaruh langsungnya ($1,309 > 0,692$) hasil tersebut menunjukkan bahwa secara tidak langsung Keselamatan Kerja melalui Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
7. Kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Artinya motivasi kerja dapat memediasi antara kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat diketahui karena nilai pengaruh total variabel kesehatan kerja lebih besar dari pada nilai pengaruh langsungnya ($1,103 > 0,583$) hasil tersebut menunjukkan bahwa secara tidak langsung Kesehatan Kerja melalui Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. Hadi. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Liberty.
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : KOSDA.
- Meily, Kurniadjadja. (2010). *Teori dan Aplikasi Kesehatan Kerja*. Jakarta : Universitas Indonesia.
- Rivai, Veitza. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : Murai Kencana

- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Sugiono. (2011) . *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suprihanto, John. (2003). *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Swasto, Bambang. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang : UB Press.