

Analisis Dampak Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Dimediasi Motivasi Kerja Karyawan Klub Bunga Butik Resort Batu

Andie Indiar¹, Endang Suswati²

Mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Gajayana, Malang, Indonesia¹

Dosen Universitas Gajayana, Malang, Indonesia²

Email: andie778@gmail.com¹,

Abstrak

Tujuan dari penelitian eksplanatori ini secara umum untuk menganalisis Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja melalui motivasi kerja karyawan Klub Bunga Butik Resort Batu, dengan melibatkan 62 sampel penelitian yang diambil dengan teknik Slovin. Data dikumpulkan dengan metode penyebaran kuesioner, kemudian dianalisis secara deskriptif dan uji statistik analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan: (1) Terdapat pengaruh langsung yang signifikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap motivasi kerja karyawan di Klub Bunga Butik Resort Batu. (2) Terdapat pengaruh langsung yang signifikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap kinerja karyawan di Klub Bunga Butik Resort Batu. (3) Terdapat pengaruh langsung yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Klub Bunga Butik Resort Batu., dan (4) Terdapat pengaruh motivasi yang memediasi pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap kinerja karyawan di Klub Bunga Butik Resort Batu. Hasil penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan diantaranya penggunaan sampel yang kecil sehingga fokus memotret unit Klub Bunga Butik Resort Batu, Variabel Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang relatif tunggal, dan alat analisis hanya menggunakan Path Analysis, oleh sebab itu perlu dilakukan penelitian lain yang lebih mendalam dalam rangka pengembangan khasanah pengetahuan.

Kata kunci: keselamatan kerja, kesehatan kerja, motivasi, kinerja

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta munculnya inovasi-inovasi baru disektor pelayanan jasa, telah mendorong perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusianya, agar dapat menghasilkan hasil kerja yang berkualitas tinggi. Sumber daya manusia selanjutnya disebut karyawan tidak lepas dari masalah yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja sewaktu bekerja, dengan menjamin keselamatan dan kesehatan kerja dapat menumbuhkan motivasi kerja, sehingga kinerja karyawan tercapai. Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153) berpendapat kinerja merupakan hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Dharma (2002:1) mendefinisikan kinerja sebagai suatu yang dikerjakan yang menghasilkan produk atau jasa seseorang maupun kelompok. Tentu saja kriteria adanya nilai tambah digunakan dibanyak perusahaan untuk mengevaluasi manfaat dari suatu pekerjaan dan/atau pemegang jabatan. Kinerja dari setiap pekerja harus mempunyai nilai tambah bagi suatu organisasi atas penggunaan sumber daya yang telah dikeluarkan.

Murphy dan Cleveland (2007:175) mengatakan bahwa, kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai dalam sebuah organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku pegawai terhadap pekerjaannya dan orientasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut. Simanjuntak (2005:221) mendefinisikan kinerja sebagai tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga unsur, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen. Dari definisi-definisi tersebut kinerja merupakan suatu hasil dari tindakan seorang karyawan sesuai dengan pekerjaannya dan diawasi oleh orang-orang tertentu yaitu seorang atasan atau pimpinan dan dukungan dari organisasi.

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibanding dengan berbagai kemungkinan seperti standart hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Tercapainya suatu kinerja seseorang atau pekerja karena adanya upaya dan tindakan yang dihasilkan. Upaya tersebut yaitu berupa kinerja yang dicapai oleh pekerja. Kinerja dapat dihasilkan dari pendidikan, pengalaman kerja dan profesionalisme. Pendidikan adalah modal dasar dan utama seorang pekerja dalam mencari kerja dan bekerja. Pengalaman dalam bekerja berkaitan dengan masa kerja karyawan, semakin lama seseorang bekerja pada suatu bidang pekerjaan maka semakin berpengalaman orang tersebut, dan apabila seseorang telah mempunyai pengalaman kinerja pada suatu bidang pekerjaan tertentu, maka ia mempunyai kecakapan atas bidang pekerjaan yang ia lakukan. Profesionalisme adalah gabungan dari pendidikan dan pengalaman kerja yang diperoleh oleh seorang pekerja. Ada beberapa hal untuk membangun mentalitas profesional menurut Sinamo (2011:289), salah satunya adalah mentalitas mutu yaitu seorang profesional menampilkan kinerja terbaik yang mungkin, mengusahakan dirinya selalu berada di ujung terbaik (cutting edge) bidang keahliannya, standar kerjanya yang tinggi yang diorientasikan pada ideal kesempurnaan mutu.

Jadi, kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertikal dan horizontal, kompensasi, kontrol berupa penyeliaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, system hukuman dan sebagainya.

Hal ini dapat tercapai apabila perusahaan selalu memperhatikan faktor keselamatan dan kesehatan kerja (K3) karena hal ini akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Secara teori, keselamatan kerja berarti proses merencanakan dan mengendalikan situasi yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja melalui persiapan prosedur operasi standar yang menjadi acuan dalam bekerja (Hadiguna, 2009). Mangkunegara (2009) mendefinisikan kesehatan kerja adalah kondisi bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan lingkungan kerja.

Mangkunegara (2009:161) menjelaskan Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagai kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian dimana pegawai bekerja. Pegawai harus terjamin kesehatannya di tempat kerja. Perusahaan harus menjamin kesehatan dan keselamatan pegawai dari aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, luka memar, keseleo, patah tulang, gangguan penglihatan dan pendengaran.

Husni (2005:136) juga menjelaskan Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah perlindungan pegawai dari kecelakaan kerja, yaitu kecelakaan yang terjadi di tempat kerja atau dikenal dengan istilah kecelakaan industri. Kecelakaan ini merupakan sebuah kejadian tidak terduga dan tidak dikehendaki sehingga mengancam proses dalam aktivitas perusahaan.

Tujuan utama dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu tindakan pengelolaan aktivitas-aktivitas organisasi untuk mengurangi atau menghilangkan resiko kecelakaan kerja yang dialami para anggota organisasi untuk mencapai keamanan dan kenyamanan kerja dalam mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja nomor Per. 05/Men/1996 pasal 2, sebagai tujuan dan sasaran dari sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.

Perancangan Sistem Manajemen K3 tersebut diterapkan sebagai efek penurunan tingkat risiko kecelakaan dan gangguan kesehatan yang diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai. Perancangan Sistem Manajemen K3 ini merupakan bentuk pemenuhan kewajiban perusahaan terhadap Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER. 05/MEN/1996 Mengenai Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang didengungkan akan ditindak secara tegas bagi para perusahaan yang tidak menjalankan Peraturan Pemerintah ini.

Perancangan Sistem Manajemen K3 memerlukan dukungan secara penuh dari perusahaan. Dukungan itu berupa sarana dan prasarana yang dapat mencegah terjadinya kecelakaan kerja sehingga dapat tercipta lingkungan kerja yang aman dan sehat. Perancangan Sistem Manajemen K3, selain mendapat dukungan dari sarana dan prasarana juga harus mendapat dukungan dari para pelaksananya. Faktor manusia sangat penting dan memiliki pengaruh yang sangat besar dalam kesuksesan atau keberhasilan Sistem Manajemen K3. Para pekerja cenderung memiliki kesadaran dalam keselamatan dan kesehatan kerja, faktor manusia inilah yang harus jadi perhatian oleh perusahaan. Manusia bekerja tergantung kepada kondisi yang bersifat fisiologis dan psikologis, dan tidak semata-mata untuk mendapatkan uang. Gaji yang tinggi tidak selalu menjadi faktor utama untuk meningkatkan kerja, Mereka bekerja juga untuk memenuhi kebutuhan psikologis dan kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan memperoleh perhatian pada segi kemanusiaannya (As'ad, 1995). Penerapan K3 yang baik diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja dan pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan (Mamarimbing, 2014)

Semua organisasi membutuhkan karyawan yang mempunyai motivasi tinggi. Berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Penerapan K3 merupakan salah satu upaya perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Keberadaan K3 diharapkan mampu membuat karyawan lebih nyaman dan aman dalam bekerja yang pada gilirannya akan membuat mereka semakin termotivasi dalam bekerja (Tharaldsen et al., 2010). Selain itu K3 juga diharapkan mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja karyawan yang bagus merupakan cerminan bahwa karyawan tersebut mampu bekerja sebaik-baiknya bagi organisasi. Kinerja tinggi dapat ditunjukkan oleh kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sesuai atau melampaui standar yang sudah ditentukan. Kinerja karyawan bisa menjadi penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, penerapan K3 menjadi sesuatu yang diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan (Firmansyah, Hamid dan Djudi, 2017). K3 dapat membuat karyawan bekerja lebih nyaman sehingga diharapkan motivasi kerjanya juga meningkat (Garjito., dkk, 2014) yang pada gilirannya dapat berdampak pada kinerja yang lebih baik (Mamarimbing, 2014).

Motivasi adalah aktivitas manusia dalam mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuannya (Hasibuan, 2013: 141). Seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja. Menurut Vroom dalam Purwanto (2006: 72), motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Kemudian John

P. Campbell, dkk mengemukakan bahwa motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku. Di samping itu, istilah tersebut mencakup sejumlah konsep dorongan (drive), kebutuhan (need), rangsangan (incentive), ganjaran (reward), penguatan (reinforcement), ketetapan tujuan (goal setting), harapan (expectacy), dan sebagainya.

Menurut Hamzah (2008: 66-67), kerja adalah sebagai 1) aktivitas dasar dan dijadikan bagian esensial dari kehidupan manusia, 2) kerja itu memberikan status, dan mengikat seseorang kepada individu lain dan masyarakat, 3) pada umumnya wanita atau pria menyukai pekerjaan, 4) moral pekerja dan pegawai itu banyak tidak mempunyai kaitan langsung dengan kondisi fisik maupun materiil dari pekerjaan, 5) insentif kerja itu banyak bentuknya, diantaranya adalah uang. Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja guru. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya. Menurut Purwanto (2006:72) motivasi mengandung tiga komponen pokok, yakni menggerakkan, mengarahkan dan menopang tingkah laku.

Sebagaimana telah diketahui bahwa Klub Bunga Butik Resort. telah melayani masyarakat Kota Batu selama beberapa tahun terakhir ini dengan selalu mengedepankan peningkatan Pelayanan Jasa Perhotelan bermutu bagi masyarakat Kota Batu. Dalam perjalanan usahanya, Klub Bunga Butik Resort memiliki sistem penyedia udara, sistem penyedia listrik dan air bersih untuk kebutuhan perusahaan sebagai sistem penunjang berlangsungnya aktivitas perusahaan yang dinamakan Departemen Engineering. Masalah yang sering muncul dalam perusahaan saat ini adalah kurangnya perhatian terhadap aspek manusiawi (Yukl, 1998). Departemen Engineering adalah bagian yang berfungsi untuk menyediakan sarana dan prasarana yang dibutuhkan oleh departemen lainnya. Sarana dan prasarana yang disediakan oleh Departemen Engineering meliputi penyediaan sumber energi listrik, uap air panas, air bersih, pengatur suhu ruangan (AC), pemasangan peralatan/penambahan instalasi. Departemen Engineering tidak terlepas dari penggunaan tekhonologi tinggi yang dapat menimbulkan kemungkinan bahaya lebih besar adanya kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, dll. Oleh karenanya Klub Bunga Butik Resort menganggap perlindungan terhadap tenaga kerja sangat diperlukan agar perusahaan tidak kehilangan tenaga kerja yang berakibat menghambat proses dalam bekerja yang akan merugikan perusahaan akibat kecelakaan di tempat kerja tersebut. Klub Bunga Butik Resort juga perlu menyediakan ruangan yang luas di lingkungan kerja serta penerangan yang cukup di tempat kerja. Perusahaan menganggap perlindungan kerja itu penting tentunya akan memperhatikan hal-hal tersebut di atas untuk menghindari menurunnya angka kecelakaan kerja dari perusahaan, sebab dengan adanya kecelakaan kerja tersebut dapat pula mengakibatkan menurunnya kinerja Karyawan Bagian Engineering Engineering.

Pertimbangannya adalah bahwa unsur keselamatan dan kesehatan karyawan memegang peranan penting dalam peningkatan mutu kerja karyawan. Semakin cukup kuantitas dan kualitas fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja, maka semakin tinggi pula mutu kerja karyawannya. Dengan demikian perusahaan akan semakin diuntungkan dalam upaya pencapaian tujuannya (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007). Klub Bunga Butik Resort menganggap penting program Keselamatan dan Kesehatan Kerja, hal tersebut dibuktikan dengan adanya penggunaan alat-alat perlindungan diri seperti Safety Helmet, Sepatu Karet (Sepatu Boot), Sepatu Pelindung (Safety Shoes), Sarung Tangan, Tali Pengaman (Safety Harness), Penutup Telinga (Ear Plug/Ear Muff), Kacamata Pengaman (Safety Glasses), Masker (Respirator), Pelindung Wajah (Face Shield), Jas Hujan (Rain Coat), serta terdapat petunjuk

pemakaian di tempat kerja. Alat pelindung diri tersebut digunakan untuk melindungi diri dari pekerjaan yang rentan terhadap bahaya sehingga akan menurunkan tingkat kecelakaan kerja.

Dengan adanya berbagai tuntutan tentang masalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja, maka perusahaan harus dapat memenuhi tanggung jawabnya dalam memberikan perlindungan padakaryawan dengan melakukan program-program tentang kesehatan dan keselamatan kerja. Oleh sebab itu, pemerintah memberikan jaminan kepada karyawan dengan menyusun Undang-undang Tentang Kecelakaan Tahun 1947 Nomor 33, yang dinyatakan berlaku pada tanggal 6 januari 1951, kemudian disusul dengan Peraturan Pemerintah Tentang Pernyataan berlakunya peraturan kecelakaan tahun 1947 (PP No. 2 Tahun 1948), yang merupakan bukti tentang disadarinya arti penting keselamatan kerja di dalam perusahaan (Ranupandojo dan Husnan, 2002). Jadi, bukan hanya perusahaan saja yang bertanggung jawab dalam masalah ini, tetapi para karyawan juga harus ikut berperan aktif dalam hal ini agar dapat tercapai kesejahteraan bersama.

METODE PENELITIAN

Penelitian eksplanasi ini dilaksanakan di Klub Bunga Butik Resort di Kota Batu dengan pertimbangan bahwa objek penelitian ini telah melaksanakan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara bertahap dalam pemenuhannya dan telah berhasil untuk menurunkan hilangnya Jam Kerja dikarenakan kejadian-kejadian/kecelakaan kerja yang berdampak dengan hilangnya Jam Kerja Orang (JKO). Hal tersebut dibuktikan dengan diperolehnya penghargaan Zero Accident Award Tingkat Provinsi Jawa Timur pada tanggal 12 Januari 2018 yang lalu. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 160 orang, dari populasi tersebut ditarik sampel dengan teknik Slovin sehingga sampelnya berjumlah 62 orang. Data penelitian dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner ke masing-masing responden, kemudian data tersebut dianalisis secara deskriptif dan statistik dengan teknik analisis jalur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas dan reliabilitas instrumen data yang digunakan sudah melebihi ketentuan minimal. Selanjutnya, analisis ststistik inferensial bertujuan untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis-hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Pengujian ini akan menghasilkan kesimpulan-kesimpulan berdasarkan penaksiran. Sesuai dengan kerangka konseptual yang diajukan guna mengetahui pengaruh langsung maupun pengaruh tak langsung antara variabel Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan, dan relevansi yang terjadi yang sifatnya *rekursif*, maka untuk menguji hipotesis penelitian yang diajukan dilakukan dengan menggunakan analisis jalur.

Dalam analisis statistik inferensial ini ada beberapa tahapan yang dilakukan dalam analisis ini, yaitu: pertama, melakukan uji asumsi terhadap penggunaan dari analisis jalur (*path analysis*); kedua, penyusunan model dari analisis jalur; ketiga, menghitung koefisien jalur dengan menggunakan analisis regresi berganda, dan terakhir adalah melakukan uji model beserta interpretasi dari hasil analisis jalur.

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Instrumen untuk mengukur keselamatan Kerja terdiri atas 7 item pertanyaan berskala Likert dengan skor 1 – 5. Deskripsi secara rinci dari setiap item-item pernyataan dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel 1. Deskripsi Jawaban Responden pada Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1)

ITEM	SKOR										MEAN
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Pembiayaan	0	0,00%	2	3,23%	5	8,06%	18	29,03%	37	59,68%	4,45
Pelayanan	1	1,61%	0	0,00%	1	1,61%	25	40,32%	35	56,45%	4,50
Perlengkapan	0	0,00%	2	3,23%	7	11,29%	44	70,97%	9	14,52%	3,97
Prosedur	0	0,00%	1	1,61%	3	4,84%	34	54,84%	24	38,71%	4,31
Tempat Penyimpanan	0	0,00%	1	1,61%	3	4,84%	26	41,94%	32	51,61%	4,44
Wewenang	0	0,00%	0	0,00%	3	4,84%	17	27,42%	42	67,74%	4,63
Minimalisasi Kelalaian	0	0,00%		0,00%	0	0,00%	27	43,55%	33	53,23%	4,47
	<i>Grand Mean</i>										4,39

Sumber: Data Primer Diolah, 2019.

Tabel di atas menjelaskan bahwa berdasarkan nilai rata-rata variabel yang lebih besar dari 3 dapat diinterpretasikan bahwa sebagian responden menilai bahwa aspek-aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja sudah baik. Indikator dengan nilai tertinggi adalah Wewenang dengan nilai rata-rata 4,63, sedangkan indikator dengan nilai terendah adalah Perlengkapan dengan nilai rata-rata 3,97. Dari jawaban responden yang diperoleh dari kuesioner, dapat diketahui bahwa skor rata-rata total untuk variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) adalah 4,39. Skor ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) sudah baik.

Motivasi Kerja

Instrumen untuk mengukur Motivasi Kerja (Z) terdiri atas 5 item pertanyaan berskala Likert dengan skor 1 – 5. Deskripsi secara rinci dari setiap item-item pernyataan dijelaskan pada tabel 2 berikut.

Tabel 2. Deskripsi Jawaban Responden pada Motivasi Kerja (Z)

ITEM	SKOR										MEAN
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Mempertahankan hidup	0	0,00%	2	3,23%	3	4,84%	44	70,97%	13	20,97%	4,10
Rasa aman	0	0,00%	0	0,00%	8	12,90%	24	38,71%	30	48,39%	4,35
Kebutuhan sosial	0	0,00%	2	3,23%	9	14,52%	32	51,61%	19	30,65%	4,10
Penghargaan	0	0,00%	1	1,61%	19	30,65%	16	25,81%	26	41,94%	4,08
Aktualisasi diri	1	1,61%	1	1,61%	8	12,90%	38	61,29%	14	22,58%	4,02
	<i>Grand Mean</i>										4,13

Sumber: Data Primer Diolah, 2019.

Tabel di atas menjelaskan bahwa berdasarkan nilai rata-rata variabel yang lebih besar dari 3 dapat diinterpretasikan bahwa sebagian responden menilai bahwa aspek-aspek Motivasi kerja sudah baik. Indikator dengan nilai tertinggi adalah Rasa aman dengan nilai rata-rata 4,35, sedangkan indikator dengan nilai terendah adalah Aktualisasi diri dengan nilai rata-rata 4,02. Dari jawaban responden yang diperoleh dari kuesioner, dapat diketahui bahwa skor rata-rata total untuk variabel Motivasi kerja (Z) adalah 4,13. Skor ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan aspek Motivasi kerja (Z) sudah baik.

Kinerja Karyawan

Instrumen untuk mengukur Kinerja (Y) terdiri atas 5 item pertanyaan berskala Likert dengan skor 1 – 5. Deskripsi secara rinci dari setiap item-item pernyataan dijelaskan pada tabel 3 berikut.

Tabel 3. Deskripsi Jawaban Responden pada Kinerja (Y)

ITEM	SKOR										MEAN
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Kuantitas keluaran	0	0,00%	1	1,61%	8	12,90%	26		27	43,55%	4,27
Kualitas keluaran	0	0,00%	1	1,61%	8	12,90%	37	41,94%	16	25,81%	4,10
Jangka waktu keluaran	0	0,00%	1	1,61%	7	11,29%	36	59,68%	18	29,03%	4,15

ITEM	SKOR										MEAN
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Kehadiran	0	0,00%	1	1,61%	5	8,06%	29	58,06%	27	43,55%	4,32
Sikap kooperatif	1	1,61%	1	1,61%	6	9,68%	16	46,77%	38	61,29%	4,44
	<i>Grand Mean</i>										4,25

Sumber: Data Primer Diolah, 2019.

Tabel di atas menjelaskan bahwa berdasarkan nilai rata-rata variabel yang lebih besar dari 3 dapat diinterpretasikan bahwa sebagian responden menilai bahwa aspek-aspek Kinerja sudah baik. Indikator dengan nilai tertinggi adalah Sikap kooperatif dengan nilai rata-rata 4,44, sedangkan indikator dengan nilai terendah adalah Kualitas keluaran dengan nilai rata-rata 4,10. Dari jawaban responden yang diperoleh dari kuesioner, dapat diketahui bahwa skor rata-rata total untuk variabel Kinerja (Y) adalah 4,25. Skor ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan aspek Kinerja (Y) sudah baik.

Berdasarkan hasil pengisian responden tersebut, maka analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial.

1. Pada statistik deskriptif peneliti hanya menggambarkan keadaan data apa adanya melalui parameter-parameter seperti mean, median, modus, distribusi frekuensi dan ukuran statistik lainnya. Pada statistik deskriptif ini, yang perlu penulis disajikan adalah:
 - a. Ukuran pemusatan data (measures of central tendency). Ukuran pemusatan data yang sering digunakan adalah distribusi frekuensi. Ukuran statistik ini cocok untuk data nominal dan data ordinal (data kategorik). Sementara nilai mean adalah ukuran pemusatan data yang cocok untuk data continuous. Ukuran deskriptif lain untuk pemusatan data adalah median (nilai tengah) dan modus (nilai yang paling sering muncul).
 - b. Ukuran penyebaran data (measures of spread). Ukuran penyebaran data yang sering digunakan adalah standar deviasi. Ukuran penyebaran data ini digunakan untuk menyimpulkan data numerik atau continuous. Sementara untuk data kategorik, nilai range merupakan ukuran yang paling cocok.
2. Pada bagian statistik inferensial dalam penelitian ini merupakan proses pengambilan kesimpulan-kesimpulan berdasarkan data sampel yang lebih sedikit menjadi kesimpulan yang lebih umum untuk sebuah populasi. Penelitian inferensial dilakukan karena lebih efisien, penelitian dilakukan dengan mengambil jumlah sampel yang lebih sedikit dari populasi yang ada. Pada penelitian inferensial, dilakukan prediksi. Statistik inferensial membutuhkan pemenuhan asumsi-asumsi. Asumsi paling awal yang harus dipenuhi adalah sampel diambil secara acak dari populasi. Hal tersebut diperlukan karena pada statistika inferensial perlu keterwakilan sampel atas populasi. Asumsi-asumsi lain yang perlu dipenuhi mengikuti alat analisis yang digunakan. Jika yang digunakan adalah analisis regresi, maka asumsi-asumsi data harus memenuhi asumsi analisis regresi. Metode analisis statistik yang digunakan dalam statistik inferensial adalah T-test, Anova, Anacova, Analisis regresi, Analisis jalur, Structural equation modelling (SEM) dan metode analisis lain tergantung tujuan penelitian. Dalam statistik inferensial harus ada pengujian hipotesis yang bertujuan untuk melihat apakah ukuran statistik yang digunakan dapat ditarik menjadi kesimpulan yang lebih luas dalam populasinya. Ukuran-ukuran statistik tersebut dibandingkan dengan

pola distribusi populasi sebagai normanya. Oleh sebab itu, mengetahui pola distribusi data sampel menjadi penting dalam statistik inferensial.

Hasil Pengujian hipotesis dalam penelitian ini, setelah dilakukan analisis regresi untuk menaksir pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Sedangkan dasar pengujian hipotesis menggunakan nilai probabilitas untuk uji secara parsial. Pengujian hipotesis dilakukan dengan teknik analisis regresi berganda yang distandarisasi dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan hasil sebagai berikut.

Pengujian Hipotesis 1

Pengujian hipotesis 1 dan 2 dilakukan untuk mengetahui pengaruh langsung dari Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) terhadap Motivasi Kerja (Z). Rekapitulasi hasil dari analisis tersebut disajikan oleh tabel di bawah ini.

Tabel 4. Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Variabel	Koefisien regresi (b)	Std. Error (B)	Beta (β)	t _{hitung}	Sig.	Keterangan
Konstanta	2,472	2,235		1,106	,273	
X	0,591	0,072	0,726	8,175	0,000	Signifikan
Variabel terikat		= Motivasi Kerja (Z)				
R Square		= 0,53				
e1		= 1-R ² = 1-0.53=0,47				

Sumber : Data primer diolah 2019

Dari tabel di atas , maka diperoleh model pertama sebagai berikut:

$$Z = \beta_z X + e_1$$

$$Z = 0,726 X + 0,47$$

Berdasarkan tabel di atas koefisien determinasi (R²) adalah sebesar 0,53 yang berarti variabel Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Z) sebesar 53%. Dengan kata lain, Motivasi Kerja dipengaruhi oleh faktor Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) sebesar 53%. Sedangkan sisanya 47% dijelaskan oleh variabel lain selain Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) atau variabel yang tidak terdapat dalam model regresi ini. Hasil penelitian tersebut juga diketahui bahwa variabel Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) mendapatkan nilai koefisien beta sebesar 0,726 dengan signifikansi (p-value) sebesar 0,000<0,05. Ini berarti bahwa H1 diterima, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) terhadap Motivasi Kerja (Z). Dengan demikian dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) secara langsung berpengaruh signifikan secara positif terhadap Motivasi Kerja sebesar 0,726. Artinya, adanya peningkatan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) yang lebih baik dapat meningkatkan Motivasi Kerja. Demikian sebaliknya, penurunan faktor Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) justru akan menurunkan Motivasi Kerja.

Pengujian Hipotesis 2 dan 3

Pengujian hipotesis 2 dilakukan untuk mengetahui pengaruh langsung dari Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) dan Motivasi (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Rekapitulasi hasil dari analisis tersebut disajikan oleh tabel di bawah ini.

Tabel 5. Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Koefisien regresi (b)	Std. Error (B)	Beta (β)	t _{hitung}	Sig.	Keterangan
Konstanta	1,259	1,954		,644	,522	
X	0,401	0,091	0,493	4,405	0,000	Signifikan
Z	0,373	0,112	0,374	3,337	0,001	Signifikan
Variabel terikat = Kinerja Karyawan (Y)						
R Square = 0,65						
e1 = 1-R ² = 1-0.65=0,35						

Sumber: Data primer diolah 2019

Dari tabel di atas, maka diperoleh model kedua sebagai berikut:

$$Y = \beta_x X + \beta_z Z + e_1$$

$$Y = 0,493 X + 0,374 Z + 0,35$$

Berdasarkan tabel di atas koefisien determinasi (R²) adalah sebesar 0,65 yang berarti variabel Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 65%. Dengan kata lain, Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh faktor Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) sebesar 65%. Sedangkan sisanya 35% dijelaskan oleh variabel lain selain Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) dan Motivasi (Z) atau variabel yang tidak terdapat dalam model ini.

Dari tabel di atas juga diketahui bahwa variabel Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) mendapatkan nilai koefisien beta sebesar 0,493 dengan signifikansi (p-value) sebesar 0,000<0,05. Ini berarti bahwa H2 diterima, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) secara langsung berpengaruh signifikan secara positif terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,493. Artinya, adanya peningkatan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) yang lebih baik dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Demikian sebaliknya, penurunan faktor Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) justru akan menurunkan Kinerja Karyawan.

Dari tabel di atas juga diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja (Z) mendapatkan nilai koefisien beta sebesar 0,374 dengan signifikansi (p-value) sebesar 0,000<0,05. Ini berarti bahwa H3 diterima, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (Z) secara langsung berpengaruh signifikan secara positif terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,374. Artinya, adanya peningkatan Motivasi Kerja (Z) yang lebih baik dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Demikian sebaliknya, penurunan faktor Motivasi Kerja (Z) justru akan menurunkan Kinerja Karyawan.

Pengaruh Tidak Langsung Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) terhadap Kinerja karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja (Z)

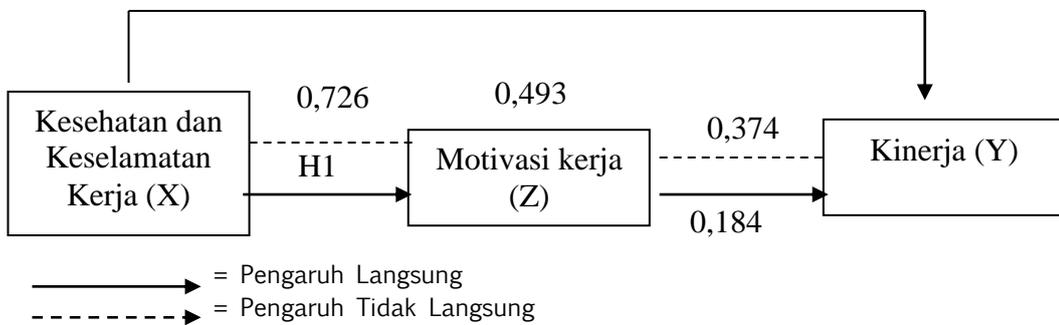
Setelah mengetahui pengaruh secara langsung dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat baik model persamaan regresi pertama sampai ketiga, kemudian selanjutnya dihitung pengaruh tidak langsung dari variabel Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) terhadap Kinerja karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja (Z).

Pengaruh tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui melalui perkalian nilai pengaruh langsung (koefisien *beta terstandarisasi*) pada masing-masing persamaan. Dalam penelitian ini, untuk mengetahui pengaruh tidak langsung variabel Program Kesehatan dan Kesehatan Kerja (X) terhadap Kinerja karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) adalah sebagai berikut:

$$PTL_{ZYX} = X \rightarrow Z \rightarrow Y$$

$$= 0,493 \times 0,374 = 0,184$$

Untuk lebih memudahkan memahami hubungan antar variabel yang diteliti maka disampaikan dalam Gambar 1 berikut.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan analisis data di atas, kemudian dapat disajikan secara rinci pada tabel sebagai berikut:

Tabel 6. Nilai Koefisien Korelasi (pengaruh) Antar Variabel

	LANGSUNG	TIDAK LANGSUNG	NILAI SIG	KETERANGAN
X - Z	0,726	-	0,00	Positif dan signifikan
X - Y	0,493	-	0,00	Positif dan signifikan
Z - Y	0,374	-	0,00	Positif dan signifikan
X - Z - Y	-	0,493 x 0,374 = 0,184		Positif

Sumber : Data primer diolah 2019

Kemudian dari hasil perhitungan di atas dapat dijelaskan berikut ini.

1. Terdapat pengaruh yang signifikan secara langsung antara variabel X terhadap Z sebesar 0,726.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan secara langsung antara variabel X terhadap Y sebesar 0,493.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan secara langsung antara variabel Z terhadap Y sebesar 0,374.
4. Terdapat pengaruh antara variabel X terhadap Y yang dimediasi oleh Z sebesar 0,91.

Pembahasan

Pada bagian ini akan disampaikan pembahasan terhadap hasil penelitian yang disajikan di atas. Secara umum dapat disampaikan bahwa seluruh analisis menunjukkan hasil yang positif dan signifikan. Untuk lebih jelasnya dapat disampaikan di bawah ini.

Pengaruh Langsung Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Dari hasil penelitian di atas dapat dilihat bahwa Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja karyawan mempunyai pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan Klub Bunga Butik Resort. Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja kepada karyawan Klub Bunga Butik Resort mampu meningkatkan Motivasi Kerja karyawan. Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja mampu membuat karyawan Klub Bunga Butik Resort memiliki motivasi kerja lebih baik. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja tersebut membuat Klub Bunga Butik Resort dapat memberikan kontribusi lebih baik dalam menyelesaikan tugasnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Mamarimbing (2014) yang menemukan bahwa bahwa Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja akan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan. Peningkatan Motivasi Kerja sendiri pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Langsung Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja karyawan mempunyai pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan Klub Bunga Butik Resort. Peningkatan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja bagi karyawan Klub Bunga Butik Resort akan membawa dampak pada peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Tharaldsen et. al. (2010) yang menemukan bahwa Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan bila didasarkan pada sikap saling percaya. Pernyataan ini didukung oleh Firmanzah et. al. (2017) yang menyatakan bahwa organisasi menjalankan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja mampu meningkatkan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Langsung Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi Kerja karyawan mempunyai pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan Klub Bunga Butik Resort. Peningkatan Motivasi Kerja karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan Klub Bunga Butik Resort. Motivasi Kerja tinggi tentu akan membuat karyawan Klub Bunga Butik Resort mampu memberikan kontribusi terbaik pada Klub Bunga Butik Resort. Kontribusi ini tentu akan membuat karyawan akan menjadi semakin merasa dibutuhkan dan dihargai. Ini tentu saja akan membuat karyawan bekerja lebih giat lagi dan kinerja semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan Gardjito et. al. (2014) yang menemukan bahwa Motivasi Kerja akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Tidak Langsung Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja

Pengujian pengaruh tidak langsung Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap kinerja karyawan Klub Bunga Butik Resort melalui Motivasi Kerja menunjukkan hasil yang signifikan. Hasil pengaruh tidak langsung ini menunjukkan nilai yang lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung yang juga signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa melalui variabel Motivasi Kerja, maka pengaruh tidak langsung dari Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap kinerja menjadi turun walaupun tetap signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mamarimbing (2014) yang menemukan bahwa Program

Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang baik akan meningkatkan Motivasi Kerja yang pada gilirannya menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik.

Hasil penelitian ini menghasilkan implikasi teoritis yang menunjukkan bahwa Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja akan mampu mempengaruhi kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Hasil ini sejalan dengan temuan penelitian terdahulu, seperti dalam penelitian Mamarimbing (2014). Gardjito et. al. (2014) menambahkan bahwa Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dari hasil-hasil penelitian ini, semakin memperkuat landasan secara teoritis, seperti yang dinyatakan oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Hasil penelitian diharapkan memberikan implikasi praktis bahwa Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Klub Bunga Butik Resort mampu mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung dan signifikan. Ini berarti peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan peningkatan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang terencana dengan baik. Implikasi praktis lainnya adalah bahwa dalam rangka meningkatkan motivasi kerja maka dapat dilakukan dengan memberi Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang sesuai dengan keinginan karyawan. Pemberin Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang sesuai suatu organisasi akan membawa pada perbaikan kinerja karyawan Klub Bunga Butik Resort Batu.

KESIMPULAN

Penelitian ini merupakan sebuah upaya membuktikan secara empiris teori yang menyatakan bahwa Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dapat meningkatkan Motivasi Kerja dan berdampak terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis yang dilakukan pada karyawan Klub Bunga Butik Resort, maka diperoleh kesimpulan berikut ini: (1) Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang semakin baik akan meningkatkan motivasi kerja karyawan, hal ini menunjukkan kesesuaian dengan indikator motivasi terutama pada substansi kebutuhan mempertahankan hidup dan kebutuhan rasa aman. (2) Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang semakin baik mampu meningkatkan kinerja karyawan, hal ini menunjukkan kesesuaian dengan indikator kinerja terutama pada sikap kooperatif dalam melaksanakan tugas dan adanya peningkatan kualitas keluaran. (3) Teknik motivasi yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan hal ini menunjukkan kesesuaian dengan indikator kinerja terutama pada kuantitas keluaran dalam melaksanakan tugas dan berkurangnya jangka waktu keluaran dalam melaksanakan tugas-tugasnya., dan (4) Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh Motivasi kerja, terdapat kesesuaian dengan indikator dalam hal perlengkapan keselamatan kerja yang menjadi komponen kebutuhan dalam terbentuknya prosedur dan keselamatan kerja.

Kesimpulan di atas menunjukkan beberapa kesempatan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dari hasil kesimpulan di atas, maka dapat dikemukakan saran-saran berikut. (1) Pihak Klub Bunga Butik Resort diharapkan mampu meningkatkan Motivasi kerja dan Kinerja karyawan dengan menjalankan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Oleh karena itu, Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja seharusnya didasarkan pada kebutuhan karyawan sehingga mampu meningkatkan motivasi kerja dan pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan. (2) Peneliti mendatang diharapkan untuk melakukan penelitian lanjutan berkenaan dengan generalisasi teori dengan menambah tiga hal. Pertama, penambahan jumlah sampel dengan memasukkan lingkup Kota Batu ataupun Jawa Timur. Kedua, penelitian ini hanya menggunakan variabel Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagai variabel independen. Di luar Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja banyak variabel-variabel lain yang mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan seperti pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan ataupun kompensasi. Oleh karena itu, variabel-variabel tersebut dapat ditambahkan ke dalam penelitian mendatang.

Ketiga, alat analisis yang digunakan masih berbasis regresi, penelitian mendatang dapat menggunakan alat analisis yang lebih akurat seperti GSCA ataupun PLS.

Dalam rangka untuk lebih bisa mengungkap pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap kinerja karyawan di Indonesia pada umumnya dan Klub Bunga Butik Resort khususnya, masih diperlukan sampel yang lebih beragam. Jadi tidak hanya melihat pada satu unit Klub Bunga Butik Resort saja, tetapi bisa meneliti seluruh seluruh Resort Batu di Jawa Timur untuk meningkatkan generalisasi hasil. Variabel Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang digunakan dalam penelitian ini merupakan variabel independen tunggal. Untuk dapat mengungkap kebenaran teori secara utuh, masih perlu ditambahkan beberapa variabel yang berhubungan dengan motivasi dan kinerja karyawan sehingga mendapatkan temuan-temuan yang lebih komprehensif. Alat analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini dengan Path Analysis terbatas hanya dapat melihat hubungan antar variabel saja. Dengan demikian tidak mengungkap hubungan antar indikator dari masing-masing variabel, terutama hubungan kausal antara indikator Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan disiplin terhadap indikator Motivasi Kerja dan indikator pada kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asyraf Darwis. 2009. *Peran Serikat Pekerja*. Tesis Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang. (diakses 21 Maret 2018)
- Dessler, Garry (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2. Jakarta: Prenhalindo.
- Dewi, Rijuna. (2006). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ecogreen Oleochemicals Medan Plant. Tesis Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara Medan. (diakses 21 Maret 2018)
- Dharma, Agus. (2002). *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ferdinand, Augusty. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Firmanzah, Afrizal, Djahur Hamid dan Mochamad Djudi. (2017). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 42 No.2 halaman 1-9.
- Gardjito, Aldo Herlambang, Mochammad Al Musadieg dan Gunawan Eko Nurtjahjono. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 13 No.1 halaman 1-8.
- Ghozali, Imam. (2014). *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hadiguna, Rika Ampuh. (2009). *Manajemen Pabrik: Pendekatan Sistem untuk Efisiensi dan Efektifitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamzah, B. Unoh. (2008). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta : Bumi. Aksara
- Hasibuan, Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husni, Lalu. (2005). *Hukum Ketenagakerjaan. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Iman Kurniawan Wicaksono dan Moses L. Singgih, Manajemen Risiko K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) Pada Proyek Pembangunan Apartemen Puncak Permai Surabaya, Magister Manajemen Teknologi – ITS Kampus ITS Cokroaminoto – Surabaya (diakses 23 Juli 2018)
- Malthis, Robert L. dan John H. Jackson. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

- Mamarimbing, Olivia. (2014). Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Pengolahan Batu di Kabupaten Donggala. e-Jurnal Katalogis, Volume 2 Nomor 1, halaman 168-175
- Mangkunegara. Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafril dan Aida V. Hubeis. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: PT. Ghalia Indonesia.
- Murphy, K.R., dan J.N. Cleveland. (2007). Understanding Performance
- Peraturan Menteri Tenaga Ketenagakerjaan Nomor : 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan
- Purwanto, Ngalim. (2007). *Psikologi Pendidikan Remaja*. Bandung: Rosdakarya.
- Simanjuntak, Payaman J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Sinamo, Jansen. (2011). *Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Dharma Mahardika.
- Solimun. (2010). *Analisis Multivariat Pemodelan Struktural Metode Partial Least Square- PLS*. Malang: Citra.
- Tharaldsen, J.E., K.J. Mearns dan K. Knudsen. (2010). Perspectives on safety: The impact of group membership, work factors and trust on safety performance in UK and Norwegian drilling company employees. Safety Science Volume 48, haaman 1062-1072
- Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja
- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Pengawasan Perburuhan No. 23 Tahun 1948 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia