

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
(K3) TERHADAP MOTIVASI KERJA**

(Studi Pada Karyawan *Engineering* Jawa Timur Park 1 Kota Batu)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Menempuh Ujian Sarjana
Fakultas Ilmu Administarsi
Universitas Brawijaya Malang

Oleh:

ARMY SANDI MORIS DIAIK
NIM. 115030800111020



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI BISNIS PARIWISATA
KONSENTRASI DESTINASI PARIWSATA
MALANG**

2019



MOTTO:

**SEKALI LAYAR BERKEMBANG
SURUT KITA BERPANTANG**



TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)
Terhadap Motivasi Kerja.

Disusun oleh : Army Sandi Moris Diak

NIM : 115030800111020

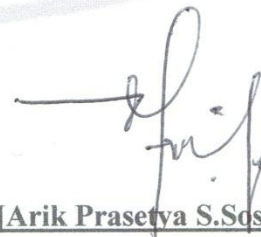
Fakultas : Ilmu Administrasi

Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Konsentrasi/Minat : Pariwisata

Malang, 10 Desember 2018

Komisi Pembimbing
Ketua



[Arik Prasetya S.Sqs, M.Si, Ph.D]

NIP. 19760209 200604 1 0001



TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Bawijaya pada:

- Hari : Senin
- Tanggal : 18 Februari 2019
- Jam : 12.00 WIB
- Skripsi atas nama : Army Sandi Moris Diak
- Judul : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan *Engineering* Jawa Timur Park I Kota Batu)

Dan Dinyatakan
LULUS
MAJELIS PENGUJI

Ketua,

Arik Prasetya S.Sos., M.Si., Ph.D.
19760209 200604 1001

Anggota,

Heru Suilo, Drs., MA.
19591210 198601 1 001

Aggota,

Muhammad Widyo Sulisty, SE., MAB
2013048303181000

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Army Sandi Moris Diak
NIM : 115030800111020
Program Studi : Pariwisata
Jurusan : Administrasi Bisnis
Fakultas : Ilmu Administrasi
Perguruan Tinggi : Universitas Brawijaya

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang telah saya buat dengan judul **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Motivasi Kerja (studi Pada Karyawan *Engineering* Jawa Timur park I Kota Batu) ”** adalah asli (orisinil) dan belum pernah diterbitkan/dipublikasikan dimanapun dan dalam bentuk apapun.

Demikianlah surat pernyataan ini di saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun juga. Apabila dikemudian hari ternyata saya memberikan keterangan palsu dan atau ada pihak lain yang mengklaim bahwa skripsi yang telah saya buat adalah hasil karya milik seseorang atau badan tertentu, saya bersedia di proses baik secara pidana maupun perdata dan kelulusan saya dicabut/dibatalkan.

Malang, 10 Desember' 2018



Yang menyatakan,

Army Sandi Moris Diak

RINGKASAN

Army Sandi Moris Diak, Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap Motivasi kerja (Studi Pada Karyawan *Engineering* Jawa Timur Park I Kota Batu), Pembimbing : Arik Prasetya S.Sos., M.Si., Ph. D.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : 1) Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi kerja, 2) Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap motivasi Kerja, 3) Pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Motivasi kerja.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Sampel sebanyak 47 orang responden yang merupakan karyawan bagian *Engineering* Jawa Timur Park I Kota Batu. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu *Total Sampling*. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan penyebaran kuisisioner. Analisis data yang digunakan yaitu analisis linier berganda.

Hasil penelitian ini diketahui bahwa: 1) variabel keselamatan kerja (X_1) dan variabel kesehatan (X_2) kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi (Y) dengan nilai $\text{Sig.F} < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$. 2) Variabel Keselamatan Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Motivasi kerja (Y) dengan nilai $\text{Sig.F} < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$. 3) Variabel Kesehatan (X_2) kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Motivasi kerja (Y) dengan nilai $\text{Sig.F} < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$.

Sebaiknya perusahaan Jawa Timur Park I lebih mempertahankan keselamatan kerja dan kesehatan kerja karyawan karena dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

SUMMARY

Army sandi moris diak, influence of Occupational Safety and Health on Work Motivation (Study on Employees Engineering Jawa Timur Park I Kota Batu), Advisor: Arik Prasetya S.Sos., M.Sc., Ph.D.

This Study aims to determine: 1) The Effect of Occupational Safety and Health on Work Motivation, 2) The Effect of Work Safety on Work Motivation, 3) The Effect of Occupational Health on Work Motivation.

The type of research used is explanatory research with a quantitative approach. A sample of 47 respondents were employees of the Engineering Jawa Timur Park I of Batu City. The technique used in sampling is Total Sampling. The Method of data collection in this study was by distributing questionnaires. Data analysis used is multiple linear analysis.

The results of this study note that: 1) work safety variables (X_1) and Health variables (X_2) work have a significant effect on the motivation variable (Y) with the value of $\text{Sig.F} < \alpha$ is $0,000 < 0,05$. 2) Work Safety Variables (X_1) have a significant effect on work motivation variables (Y) with a $\text{Sig.F} < \alpha$ value that is $0,000 < 0,05$. 3) Occupational Health variables (X_2) have a significant effect on work motivation variables (Y) with a value of $\text{Sig.F} < \alpha$ is $0,000 < 0,05$.

It is better of the Jawa Timur Park I company to maintain employee Safety and occupational health because it can effect employee work motivation.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan *Engineering* Jawa Timur Park I Kota Batu).

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Orang tua peneliti, Ayah (alm) Serka Bambang Hariadi dan Ibu Ny.Badriyah yang telah mendidik peneliti dengan baik serta dorongan tiada henti untuk mencapai jenjang pendidikan yang lebih tinggi.
2. Abang dan adek tersayang, Muhammad Nur dan Anisyah yang menjadi pemacu semangat peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. Keluarga besar Mayor (Arh) H Muhammad Nur Komaruddin & Ibu Hj. Yuli S.H yang sudah memberikan fasilitas untuk kelancaran dalam proses pengerjaan skripsi.
4. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriyono, MS Selaku dekan Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya Malang.

5. Ibu Dr. Sunarti, S.Sos., M.AB., Selaku Ketua Program studi Hospitality dan Pariwisata, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya Malang.
6. Bapak Arik Prasetya, S.Sos., M.Si., Ph.D, selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk membimbing, mengarahkan dan meberikan dorongan pada peneliti dalam menyusun skripsi.
7. Sahabat saya, Alamsyah Tri Muzaky, S.AB., Haryo Seno Widiputro, S. AP., Irsandy Octovido, S.AB., Rendra Tri Sukma, S.ST., dan Yudhistira Afnan S.P., yang senantiasa memberikan dukungan, motivasi dan bebrbagi keuluh kesah sampai saat ini.
8. Aisyah Mardhiah Hanifudirti, S.E., yang senantiasa menemani dan memberikan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Sahabat Kuliah, Feryal, Andri, Yoga, Aditya dan seluruh teman kelas B, yang telah membantu, berbagai ilmu, pengalaman serta kenangan tak terlupakan saat berada dibangku perkuliahan.
10. Kawan Seperjuangan Program Studi Pariwisata angkatan 2011.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan dan ketulusan semua pihak yang telah memberikan dorongan dan membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini. Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat peneliti harapkan. Semoga karya skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Malang, 2018

Peneliti

DAFTAR ISI

MOTTO

TANDA PENGESAHAN

RINGKASAN..... i

SUMMARY..... ii

KATA PENGANTAR..... iii

DAFTAR ISI..... v

DAFTAR TABEL..... vii

DAFTAR GAMBAR..... viii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang 1

B. Rumusan Masalah 6

C. Tujuan Penelitian 7

D. Kontribusi Penelitian 7

E. Sistematika Pembahasan 8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu 10

B. Keselamatan dan Kesehatan Kerja 16

 1. Keselamatan Kerja 16

 2. Kesehatan Kerja 19

 3. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja 21

 4. Penyebab Utama Timbulnya Kecelakaan Kerja 21

 5. Alasan Pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja 23

C. Motivasi 24

 1. Pengertian Motivasi 24

 2. Tujuan Motivasi 25

 3. Faktor-faktor Motivasi 26

 4. Jenis-Jenis Motivasi 27

 5. Metode Motivasi 28

 6. Alat-alat Motivasi 29

 7. Asas-asas Motivasi 29

D. Hubungan Antar Variabel 32

 1. Hubungan Keselamatan kerja Terhadap Motivasi Kerja 32

 2. Hubungan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja 33

E. Model Konsepsi, Model Hipotesis dan Hipotesis 34

 1. Model Konsep 34

 2. Model Hipotesis dan Hipotesis 35

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian 37

B. Lokasi Penelitian 37

C. Variabel, Skala Pengukuran, dan Definisi Operasional 38

 1. Variabel 38

 2. Definisi Operasional Variabel 39

 3. Skala Pengukuran 43

D. Populasi dan Sampel	
1. Populasi	45
2. Sampel	45
E. Pengumpulan Data	
1. Jenis dan Sumber Data	46
2. Teknik Pengumpulan Data	46
3. Instrumen Penelitian	47
4. Pengujian Instrumen	47
a. Uji Validitas	47
b. Uji Reabilitas	49
F. Metode Analisa Data	50
1. Analisis Statistik Deskriptif	50
2. Analisis Statistik Inferensial	51
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	57
B. Gambaran Umum Responden	58
1. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
2. Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja	58
3. Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	60
4. Gambaran Responden Berdasarkan Usia	60
C. Deskripsi Variabel Penelitian	61
D. Analisis Statistik Inferensial	72
1. Uji Asumsi Klasik	72
2. Analisis Regresi Linear Berganda	75
3. Pengujian Hipotesis	76
4. Koefisien Determinasi	79
E. Pembahasan	81
BAB V PENUTUP	85
A. Kesimpulan	85
B. Saran	86
DAFTAR PUSTAKA...	87

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	15
Tabel 3.1 Konsep, Variabel, Indikator & Item.....	40
Tabel 3.2 Skala Pengukuran.....	42
Tabel 3.3 Interpretasi Jawaban Responden.....	43
Tabel 3.4 Hasil Uji Validasi.....	47
Tabel 3.5 Hasil Uji Reabilitas.....	49
Tabel 4.1 Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
Tabel 4.2 Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	59
Tabel 4.3 Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan.....	60
Tabel 4.4 Gambaran Responden Berdasarkan Usia.....	60
Tabel 4.5 Skala Pengukuran.....	61
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Keselamatan (X_1).....	62
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Kesehatan (X_2).....	64
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Motivasi kerja (Y).....	68
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas.....	72
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas.....	73
Tabel 4.11 Hasil Uji Linear Berganda.....	75
Tabel 4.12 Hasil Uji F.....	77
Tabel 4.13 Hasil Uji t.....	78
Tabel 4.14 Koefisien Korelasi dan Determinasi.....	79
Tabel 4.15 Koefisien Korelasi.....	80



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Konseptual..... 34
Gambar 2.2 Model Hipotesis..... 35
Gambar 4.1 Peta Wisata Jawa Timur Park..... 58
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitat..... 74



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 (Angket Penelitian)
- Lampiran 2 (Perhitungan SPSS)
- Lampiran 3 (Surat Penelitian)





BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Mewujudkan kondisi organisasi perusahaan yang baik maka diperlukan sumber daya manusia yang profesional dan berkompeten, suatu perusahaan juga berkewajiban mengusahakan agar karyawannya memiliki kesadaran untuk bertanggung jawab atas kelancaran, kemajuan, dan kelangsungan hidup perusahaan. Peran pemerintah juga dibutuhkan untuk menselaraskan hal tersebut serta bertanggung jawab dalam hal menciptakan dan memelihara hubungan yang serasi antara pengusaha dan karyawan yang nantinya akan mendorong terwujudnya hasil kerja yang maksimal, efisiensi, dan kesinambungan perkembangan perusahaan.

Sumber daya manusia dalam bidang jasa merupakan salah satu komponen yang sangat utama, terlebih perusahaan yang bergerak dibidang pariwisata. Menurut Pitana dan Diarta (2009:72) "Sumber daya manusia merupakan unsur sangat penting yang tak dapat dipisahkan dalam setiap kegiatan pembangunan begitu pula terhadap pembangunan sektor pariwisata, sumber daya manusia diakui sebagai salah satu komponen vital dalam pembangunan pariwisata, hampir setiap tahap dan elemen pariwisata membutuhkan manusia untuk menggerakannya." Oleh sebab itu kebutuhan akan sumberdaya manusia merupakan komponen yang terpenting, disamping komponen-komponen yang lain seperti halnya sistem teknologi yang terpadu,

strategi yang tepat, dan pengelolaan sumber daya yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Kemajuan perusahaan dapat dilihat dari prestasi kerja yang diberikan oleh karyawan. Tetapi kemampuan berprestasi masing-masing karyawan berbeda-beda karena kemampuan individu, pekerjaan yang diberikan dan fasilitas yang diberikan perusahaan. Peran serta sumber daya manusia ini harus didukung dengan pengembangan peningkatan kualitas sumber daya dan pemberian motivasi terutama pada perusahaan yang bergerak pada sektor pariwisata yang memiliki peran besar dalam menggerakkan sumber daya manusianya sebagai ujung tombak pelayanan yang diberikan perusahaan.

Karyawan sebagai komponen utama dan terpenting dalam suatu perusahaan memiliki hak-hak dan kewajiban yang didapatinya, salah satu hak yang seharusnya didapat adalah adanya jaminan Keselamatan dan Kesehatan kerja yang diberikan oleh perusahaan, hal ini meliputi berbagai hal yang dapat mengancam dan membahayakan dirinya serta setiap resiko yang ditimbulkan di lingkungan kerjanya maupun pekerjaan yang dilakukan. Berdasarkan peraturan menteri tenaga kerja per/ No. 5/1996 dalam bab 1 pasal 1 tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang menyebutkan bahwa “system manajemen Keselamatan dan Kesehatan kerja adalah bagian dari system manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan pemeliharaan. Kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.”

Setiap karyawan tentunya tidak menghendaki akan terjadinya resiko kerja yang dapat mengancam dirinya, namun hal tersebut dapat dicegah, apabila ada prosedur yang dapat meminimalisir terjadinya hal tersebut. Menurut Sunyoto (2012:243) suatu kecelakaan adalah apa saja yang tidak direncanakan atau tidak diadakan untuk perubahan atau penyimpangan dari apa yang diharapkan. program Keselamatan dan Kesehatan kerja haruslah diberlakukan oleh setiap perusahaan, guna mengurangi terjadinya kerugian yang ditimbulkan akibat resiko yang terjadi.

Menurut Mathis dan Jackson (2002:245) menyatakan bahwa keselamatan adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan. Kesehatan adalah merujuk pada kondisi umum fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Yuli (2005:211) Keselamatan dan kesehatan kerja adalah kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan dan kontrol terhadap pelaksanaan tugas dari para karyawan dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana mereka bekerja.

Melalui uraian penjelasan tentang keselamatan dan kesehatan kerja(K3) diatas dapat disimpulkan bahwa hal tersebut merupakan suatu hal yang sangat penting dilakukan perusahaan, di sisi lain dengan adanya jaminan atas Keselamatan dan kesehatan Kerja, setiap karyawan akan merasa ada perhatian khusus atas Keselamatan dan Kesehatannya selama bekerja, sehingga hal tersebut diharapkan dapat meningkatkan motivasinya dalam bekerja.

Motivasi karyawan yang tinggi juga berpengaruh pada keefektifan keberlangsungan perusahaan, sehingga operasional perusahaan dapat terlaksana dengan baik, oleh karena itu antara hak karyawan dan kewajiban perusahaan harus sebanding, maka keseimbangan tersebut menjadi salah satu faktor pendorong motivasi yang baik karyawan dalam bekerja terutama atas hak memperoleh jaminan keselamatan dan kesehatan kerja didalam lingkungan kerja.

Menurut Hasibuan (2005:95) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintergrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dengan demikian seorang karyawan yang memiliki motivasi tinggi maka akan timbul rasa semangat dan kesungguhan dalam menjalankan tugas yang diembannya, hal ini tentunya akan berpengaruh positif terhadap hasil yang diberikan karyawan dalam kinerjanya. Kondisi aman dan sehat memberikan umpan balik motivasi yang akan mendorong prestasi kerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sangat erat hubungannya dengan motivasi kerja, apabila suatu perusahaan ingin menciptakan suasana kerja yang aman, nyaman dan tentram, maka seyogyanya melaksanakan program tersebut, Lingkungan kerja yang aman menjadikan tenaga kerja atau karyawan menjadi sehat dan produktif. Pentingnya pemeliharaan dan keselamatan para anggota organisasi sudah diakui secara luas dikalangan manajer karena para karyawan yang sehat dan bugar, dalam arti fisik maupun mental psikolog, akan mampu

menampilkan kinerja yang prima, motivasi yang tinggi dan tingkat kemangkiran yang rendah (Siagian, 2002:263).

Beberapa hasil dari penelitian terdahulu yang relevan dengan tema dalam penelitian ini seperti yang dikemukakan oleh Aisyah (2013), Munandar (2013), dan Trisiya (2011), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja, hal tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat erat antara penerapan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja

Berdasarkan paparan diatas, maka peneliti ingin melakukan penelitian di sebuah perusahaan yang bergerak dibidang destinasi pariwisata, yang didalamnya dapat memberikan jaminan akan kesehatan dan keselamatan kerja karyawannya, oleh sebab itu peneliti memilih Jawa Timur Park 1 Kota Batu. Karena dalam sebuah destinasi pariwisata setiap karyawannya memiliki resiko yang cukup tinggi akan terjadinya kecelakaan kerja ataupun efek yang ditimbulkan dari hal-hal yang dikerjakan, seperti halnya tertimpa, terjatuh, terserut dan lain sebagainya yang dapat mengancam fisik karyawannya. Jawa Timur Park 1 yang terletak di kota wisata Batu merupakan industri pariwisata *Theme Park* pertama kali dimiliki oleh Jawa Timur Park Group, bergerak pada destinasi pariwisata, yang didalamnya terdapat berbagai wahana wisata yang memiliki resiko cukup tinggi bagi para operator dan para wisatawan karena wahana-wahana tersebut merupakan wahana yang cukup menantang adrenalin setiap pengunjungnya. Pemilihan karyawan *engineering* dirasa tepat oleh penulis karena dalam kinerjanya karyawan memiliki resiko

yang cukup tinggi dalam melakukan perawatan, pemeliharaan, dan pembuatan atraksi wahana baru. Setiap karyawannya harus mampu menjaga keselamatannya dan berhati-hati dalam melakukan pekerjaannya, dengan demikian maka perlu dilakukan langkah pencegahan kecelakaan yang mungkin terjadi serta penanganan dan penanggulangan yang sesuai dengan kebutuhan pekerja agar kecelakaan dan penyakit akibat kerja dapat dicegah dan ditangani sedini mungkin, sehingga dapat berguna bagi manajemen destinasi menerapkan standarisasi kesehatan dan pencegahan kecelakaan akibat kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka dari peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **"Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi kerja (Studi Pada Karyawan *Engineering Jawa Timur* Park 1 Batu)"**

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang diatas, pokok permasalahan yang akan diteliti dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Apakah keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja ?
- 2) Apakah keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja?
- 3) Apakah kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja ?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mencapai tujuan yang sesuai dengan yang penulis inginkan. Tujuan yang ingin di capai oleh penulis adalah:

- 1) Menjelaskan pengaruh secara simultan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan.
- 2) Menjelaskan pengaruh keselamatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan.
- 3) Menjelaskan pengaruh kesehatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan.

D. Kontribusi Penelitian

Penelitian ini dilakukan ini dilakukan untuk memberikan kontribusi secara teoritis maupun secara praktis terhadap destinasi pariwisata Jawa Timur Park 1 Batu dimasa yang akan datang serta dapat menjadi pengembangan ilmu pengetahuan. Adapun kontribusi penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Kontribusi Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi penelitian dimasa yang akan datang.

2) Kontribusi Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi refrensi dan masukan perusahaan dalam mengevaluasi program Keselamatan dan Kesehatan kerja di Jawa Timur Park I Batu, Jawa Timur.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk memberikan gambaran tentang isi keseluruhan dan pembahasan dalam penelitian ini, maka perlu diketahui sistematika pembahasannya secara garis besar yang tersusun sebagai berikut :

BAB I: PENDAHULUAN

Dalam bab ini memberikan uraian mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan mengenai teori-teori yang berkaitan dengan keselamatan kerja, kesehatan kerja, motivasi kerja, model konsep, model hipotesis dan hipotesis yang digunakan dalam pembahasan dalam penelitian

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang metode penelitian yang digunakan dalam penelitian, jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel dan pengukuran sampel, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai hasil pengolahan data dari penelitian yang diperoleh dari perusahaan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dari penelitian ini dan saran yang diberikan setelah penelitian ini dilakukan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang relevan dengan tema dalam penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam mengarahkan penelitian yang akan dilakukan selanjutnya. Penelitian terdahulu digunakan sebagai pedoman, dasar pertimbangan, maupun perbandingan bagi peneliti dalam upaya memperoleh arah dan kerangka berpikir yang jelas. Beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai referensi dalam penilaian ini antara lain adalah:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Aisyah (2013) dari Fakultas Ilmu Administrasi Jurusan Administrasi Bisnis Konsentrasi MSDM dengan Judul "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (studi pada karyawan bagian installation dan maintenance PT. Berca Schindler Lifts Surabaya)"
Tujuan penelitian:

- a. Untuk menjelaskan pengaruh simultan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Berca Schindler Lifts Surabaya.

- b. Untuk menjelaskan pengaruh parsial Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Berca Schindler Lifts Surabaya.

Hasil penelitian :

a. Berdasarkan analisis diskriptif menunjukkan bahwa nilai mean variabel Keselamatan Kerja sebesar 4,22 dan variabel Kesehatan Kerja sebesar 4,25 dan variabel Motivasi Kerja Karyawan sebesar 4,13 yang berarti bahwa variabel Keselamatan Kerja, variabel Kesehatan Kerja dan variabel Motivasi Kerja Karyawan di PT. Berca Schindler Lifts Surabaya dikatakan baik.

b. Berdasarkan analisis regresi linear berganda bahwa diketahui nilai $R=0,777$ menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel independen yaitu Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, dan variabel dependen yaitu variabel Motivasi Kerja Karyawan. Nilai tersebut menunjukkan bahwa mempunyai interpretasi koefisien korelasi dengan tingkat hubungan yang kuat.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Munandar (2013) dari Fakultas Ilmu Administrasi Jurusan Bisnis Konsentrasi MSDM dengan Judul "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Intensif Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (studi pada pekerja bagian produksi PT. Sekawan karyatama Mandiri Sidoardjo)".

Tujuan Penelitian:

a. Untuk mendeskripsikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Insentif, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

b. Untuk mengetahui dan menjelaskan serta menganalisis pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

c. Untuk mengetahui dan menjelaskan serta menganalisis pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

d. Untuk mengetahui dan menjelaskan serta menganalisis pengaruh Insentif terhadap Motivasi Kerja.

e. Untuk mengetahui dan menjelaskan serta menganalisis pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.

f. Untuk mengetahui dan menjelaskan serta menganalisis pengaruh Kesehatan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.

g. Untuk mengetahui dan menjelaskan serta menganalisis pengaruh Intensif terhadap Kinerja Karyawan.

h. Untuk mengetahui dan menjelaskan serta menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil Penelitian:

a. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Insentif, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan memiliki kategori penelian yang baik karena semua memiliki rata-rata diantara 3,5 - 4,2.

b. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Keselamatan Kerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja dibuktikan dengan nilai probabilitas $<0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan.

c. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja diuktikan

dengan nilai probabilitas $<0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan.

d. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pemberian Intensif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja diuktikan dengan nilai probabilitas $<0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan.

e. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan diuktikan dengan nilai probabilitas $<0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan.

f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan diuktikan dengan nilai probabilitas $<0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan.

g. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pemberian Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan diuktikan dengan nilai probabilitas $<0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan.

h. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan diuktikan dengan nilai probabilitas $<0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Trisiya (2011) dari Fakultas Ilmu Administrasi Jurusan Bisnis Kosentrasi MSDM dengan Judul "Pengaruh

Keselamatan dan Kesehatan Kerja Serta Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT. Telekomindo Primakarya Surabaya)”.
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

Tujuan Penelitian :

- a. Untuk menggambarkan Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Motivasi serta kinerja karyawan PT. Telekomindo Primakarya.
- b. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomindo Primakarya.

Hasil penelitian :

- a. Gambaran Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. Telekomindo Primakarya sudah memenuhi standar kualitas dan prosedur yang ditetapkan. Keselamatan dan Kesehatan Kerja di perusahaan menjamin keselamatan dan kesehatan kerja bagi tiap karyawan. Tingkat motivasi juga sudah cukup baik karena perusahaan menerapkan kebijakan-kebijakan sosial dan penghargaan bagi para karyawan sehingga karyawan dapat terus meningkatkan kinerja mereka.
- b. Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan analisis linear berganda, terbukti bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Motivasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis inferensial dengan menggunakan analisis linear berganda yang menunjukkan nilai nilai signifikan F yaitu 0,000 dan dengan nilai (Sig) $F < \alpha$ (alpha) dapat di interpretasikan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Motivasi mempunyai pengaruh

yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Pada variabel Keselamatan Kerja dengan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari derajat kepercayaan yang dipakai yaitu sebesar 5% ($0,020 < 0,05$). Nilai koefisien regresi untuk variabel Keselamatan Kerja adalah sebesar 0,110.

Pada variabel Kesehatan Kerja dengan tingkat signifikansi lebih kecil derajat kepercayaan yang dipakai sebesar 5% ($0,004 < 0,05$). Nilai koefisien regresi untuk variabel Kesehatan Kerja adalah sebesar 5%

0,134. Pada variabel Motivasi dengan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari derajat kepercayaan yang dipakai yaitu sebesar 5% ($0,000 < 0,05$). Nilai koefisien regresi untuk variabel Motivasi adalah 0,016.

Sehingga keputusannya adalah H_1 dan H_0 ditolak, hal ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial maupun secara simultan variabel Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, serta Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama / Judul	Variabel	Hasil Penelitian
Ria Nur Aisyah (2013)/ Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan	- Keselamatan kerja (X_1) - Kesehatan kerja (X_2) - Motivasi (X_3) - Kinerja karyawan (Y_2)	Hasil penelitian ini menunjukkan Keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan motivasi berpengaruh secara parsial maupun signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.
M. Riyan Munandar (2013)/ Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Insentif terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan	- Keselamatan kerja (X_1) - Kesehatan kerja (X_2) - Motivasi (Y_1) - Kinerja karyawan (Y_2)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja dan insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama / Judul	Variabel	Hasil Penelitian
Sella Trisiya (2011)/ pengaruh Keselamatan dan kesehatan Kerja serta Motivasi terhadap Kinerja karyawan	<ul style="list-style-type: none"> - keselamatan kerja(X_1) - Persepsi kesehatan kerja(X_2) - Motivasi kerja(Y_1) - Kinerja karyawan (Y_2) 	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja serta motivasi terhadap kinerja karyawannya sudah efektif dan berpengaruh signifikan.

B. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

1. Keselamatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2009:160) keselamatan dan kesehatan kerja adalah kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Resiko keselamatan kerja merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik yang terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran.

Keselamatan kerja menurut Mondy (2009:360) adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran.

Keselamatan kerja menurut Sugeng dalam Lambrie (2010:235) diartikan sebagai “Bidang kegiatan yang ditujukan untuk mencegah semua jenis kecelakaan yang ada kaitannya dengan lingkungan dan situasi kerja.”

Sedangkan menurut (Swasto, 2011:107) mengemukakan bahwa “Keselamatan kerja menyangkut segenap proses perlindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan adanya bahaya yang timbul dalam lingkungan pekerjaan”.

Berdasarkan Undang-Undang No.1 tahun 1970 pasal 3 ayat 1, syarat keselamatan kerja yang menjadi tujuan pemerintah membuat aturan K3 adalah:

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan.
- b. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran.
- c. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan.
- d. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya.
- e. Memberikan pertolongan pada kecelakaan.
- f. Memberi alat-alat perlindungan kepada para pekerja.
- g. Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebarkan suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaran.
- h. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja, baik fisik maupun psikis, peracunan, infeksi, dan penularan.
- i. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai.

- j. Menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik.
- k. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup.
- l. Memelihara kebersihan, kesehatan, dan ketertiban.
- m. Memperoleh kebersihan antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya.
- n. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang.
- o. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan.
- p. Mengamankan dan memelihara pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang.
- q. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya.
- r. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang berbahaya.

Undang – Undang tersebut selanjutnya diperbaharui menjadi pasal 86 ayat 1 Undang – Undang No.13 tahun 2003 yang menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak untuk memperoleh perlindungan atas :

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja.
- b. Moral dan kesusilaan.

Pendapat yang telah dijelaskan diatas, menunjukkan bahwa keselamatan kerja merupakan suatu hal yang berkaitan dengan kesejahteraan fisik karyawan agar terhindar dari kecelakaan atau cedera yang ditimbulkan dalam bekerja. Selain itu juga merupakan upaya untuk mencegah kerusakan dan kerugian ditempat kerja. Dengan demikian pentingnya menerapkan

keselamatan kerja merupakan langkah konkret dan preventif yang harus diterapkan oleh perusahaan, sehingga karyawan dalam bekerja akan merasa aman dan meminimalisir resiko apabila terjadi kecelakaan sewaktu-waktu.

Menurut Moenir dalam Rahman (2009:13), terdapat beberapa indikator

Keselamatan Kerja. Indikator tersebut dapat dilihat dari lingkungan kerja secara fisik maupun sosial psikologis, antara lain:

- 1) Penempatan benda atau barang sehingga tidak membahayakan atau mencelakakan orang-orang yang berada di tempat kerja atau sekitarnya.
- 2) Perlindungan pada pegawai atau pekerja yang melayani alat-alat kerja yang dapat menyebabkan kecelakaan, dengan cara memberikan alat-alat perlindungan yang sesuai dan baik.
- 3) Penyediaan perlengkapan yang mampu digunakan sebagai alat pencegah, pertolongan, dan perlindungan.
- 4) Penyediaan program sosialisasi pencegahan kecelakaan yang diberikan oleh perusahaan terhadap pegawai atau pekerja.

Berdasarkan teori diatas tersebut dapat diketahui bahwa dapat diambil benang merah, bahwasansanya indikator-indikator tersebut merupakan hal yang standar diberlakukan di berbagai perusahaan, dalam usaha pelaksanaan keselamatan kerja, terutama perusahaan yang bergerak dbidang jasa.

2. Kesehatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2009:161) pengertian kesehatan kerja adalah suatu kondisi yang menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi, atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

Menurut Meily (2010:72), "Kesehatan kerja adalah upaya mempertahankan dan meningkatkan derajat kesehatan fisik, mental dan kesejahteraan sosial semua pekerja yang setinggi-tingginya." Sedangkan menurut Malthis dan

Jackson (2002:245) ”pengertian kesehatan kerja adalah merupakan kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental, dan stabilitas emosi secara umum.

Individu yang sehat adalah individu yang bebas dari penyakit, cedera serta masalah mental dan emosi yang bisa mengganggu aktivitas manusia normal secara umum.”

sebagai langkah perawatan dan suatu jaminan kesehatan pada setiap karyawan, sebagai tolak ukur terlaksananya upaya kesehatan kerja yang dilakukan perusahaan, maka terdapat beberapa hal seperti yang dikemukakan Manullang (2006:87), terdapat tiga indikator dari Kesehatan

Kerja, yaitu:

- 1) Lingkungan secara medis.
Lingkungan kerja secara medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam menangani hal-hal sebagai berikut:
 - (a) Kebersihan lingkungan kerja
 - (b) Suhu udara dan ventilasi di tempat kerja
 - (c) Sistem pembuangan sampah dan limbah industry
- 2) Lingkungan kesehatan tenaga kerja
Berbagai upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari tenaga kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari ketersediaan air bersih dan sarana sanitasi.
- 3) Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja, yaitu pelayanan kesehatan tenaga kerja.

Merujuk pada pendapat yang dijelaskan diatas, kesehatan kerja lebih menekankan pada upaya penghindaran dari timbulnya penyakit yang biasa diderita oleh karyawan yang diakibatkan selama melakukan pekerjaan. Dengan demikian upaya perlindungan kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting dan sangat perlu di berlakukan oleh pihak perusahaan, guna menjaga serta menjamin karyawannya dalam kondisi yang baik dan prima, sehingga tujuan perusahaan dapat terlaksana dengan baik..

3. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Mangkunegara (2009:162), tujuan keselamatan dan kesehatan kerja adalah:

- a. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik sosial, dan psikologis.
- b. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya, seefektif mungkin.
- c. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
- d. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
- e. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
- f. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
- g. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Tujuan utama penyelenggaraan program Keselamatan dan Kesehatan kerja adalah memberikan jaminan dan menciptakan rasa aman kepada karyawan dalam bekerja, sehingga dalam kinerjanya dapat berjalan sesuai dengan ketentuan dan prosedur-prosedur yang sudah ditetapkan, hal ini sangatlah penting bagi perusahaan untuk memberikan pengarahan akan pentingnya kepatuhan karyawan akan prosedur yang ada, sehingga tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja dapat tercapai.

4. Penyebab Utama Timbulnya Kecelakaan Kerja

Dalam berbagai hal, resiko dalam kecelakaan kerja dapat terjadi kapanpun didalam proses keberlangsungan perusahaan, ada berbagai faktor yang dapat menimbulkan resiko besar terjadinya kecelakaan kerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2009:162) faktor-faktor penyebab terjadinya kecelakaan kerja, yaitu:

- a. Keadaan Tempat Lingkungan Kerja
 - 1) Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya kurang di perhitungkan keamanannya.
 - 2) Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.
 - 3) Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.
- b. Pengaturan Udara
 - 1) Pergantian udara di ruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak).
 - 2) Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.
- c. Pengaturan Penerangan
 - 1) Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat.
 - 2) Ruang kerja yang kurang cahaya, remang-remang.
- d. Pemakaian peralatan
 - 1) Pengamanan peralatan kerja yang sudah usang atau rusak.
 - 2) Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa keamanan yang baik.
- e. Kondisi fisik dan mental karyawan
 - 1) Kerusakan alat indera, stamina pegawai yang kurang stabil.
 - 2) Emosi pegawai tidak stabil, kepribadian pegawai yang rapuh, cara berpikir dan kemampuan persepsi lemah, motivasi kerja rendah, sikap pegawai cerboh, kurang cermat, dan kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa bahaya.

Mangkuprawira (2007:130), berpendapat bahwa faktor-faktor yang menjadi penyebab kecelakaan dapat ditinjau dari berbagai sudut yaitu:

- a. Kebijakan Pemerintah
 - 1) Undang-undang ketenagakerjaan khususnya yang menyangkut tentang keselamatan dan kesehatan kerja karyawan.
 - 2) Peraturan pemerintah tentang pelaksanaan dan kesehatan kerja karyawan.
 - 3) Pengendalian dan tindakan hukum bagi perusahaan yang mengabaikan undang-undang dan peraturan yang berlaku tentang keselamatan dan kesehatan kerja.
- b. Kondisi Pekerjaan
 - 1) Standar kerja yang kurang tepat dan pelaksanaan juga tidak tepat.
 - 2) Jenis pekerjaan fisik yang sangat berbahaya, namun disisi lain fasilitas keselamatan kerja sangat kurang.
 - 3) Tidak tersedianya prosedur manual petunjuk kerja.
 - 4) Kurangnya kontrol evaluasi pemeliharaan alat-alat kerja.
- c. Kondisi karyawan
 - 1) Keterampilan karyawan dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja yang rendah.
 - 2) Kondisi kesehatan fisik karyawan yang tidak prima

- 3) Kondisi kesehatan mental, seperti rendahnya motivasi tentang keselamatan dan kesehatan kerja serta tingginya derajat stress dan depresi.
 - 4) Kecanduan merokok, minuman keras dan narkoba.
- d. Kondisi Fasilitas Perusahaan
- 1) Ketersediaan fasilitas yang kurang cukup (mutu dan jumlah).
 - 2) Kondisi ruang kerja yang kurang nyaman.
 - 3) Tidak teredainya fasilitas kesehatan dan klinik perusahaan.
 - 4) Kurangnya pelatihan dan sosialisasi tentang pentingnya keselamatan kerja dikalangan karyawan.

Perusahaan dalam menerapkan program keselamatan dan kesehatan kerja tentunya merupakan langkah preventif guna mencegah berbagai hal yang ditimbulkan saat berlangsungnya aktivitas pekerjaan, lingkungan kerja serta kondisitempat kerja memiliki peranan besar dalam keselamatan dan kesehatan karyawan, disisi lain kecelakaan kerja timbul karena dua faktor besar, yang pertama, bisa karena kesalahan manusia (karyawan) dan yang kedua adalah kesalahan dari alat, yang dapat menimbulkan kerugian terhadap keselamatan pekerja, oleh karena itu faktor-faktor yang dijabarkan oleh pakar diatas harus menjadi acuan agar hal-hal tersebut dapat diminimalisir.

5. Alasan Pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pentingnya penyelenggaraan Keselamatan dan Kesehatan kerja tidak semata-mata karena sebuah tanggung rasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan lagi, namun lebih luas lagi, seperti halnya kepatuhan terhadap undang-undang yang dibuat pemerintah, serta menekan beban biaya apabila terjadi kecelakaan. Menurut Sunyoto (2012:242) ada tiga alasan pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja:

a. Berdasarkan Perikemanusiaan

Pertama-tama para manajer mengadakan pencegahan kecelakaan atas dasar perikemanusiaan yang sesungguhnya. Mereka melakukan demikian untuk mengurangi sebanyak-banyaknya rasa sakit, dan pekerja yang menderita luka serta keluarganya sering diberi penjelasan mengenai akibat kecelakaan.

b. Berdasarkan undang-undang

Karena pada saat ini di Amerika terdapat undang-undang federal, undang-undang negara bagian dan undang-undang kota praja tentang keselamatan dan kesehatan kerja dan bagi mereka yang melanggar dijatuhkan denda.

c. Ekonomis

Yaitu agar perusahaan menjadi sadar akan keselamatan kerja karena biaya kecelakaan dapat berjumlah sangat besar bagi perusahaan.

C. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Pada dasarnya manusia mau melakukan sesuatu karena adanya suatu dorongan baik dari dalam dirinya ataupun dari luar untuk memenuhi kebutuhannya. Dalam mencapai tujuan setiap pekerjaan yang diembannya seseorang pekerja antara yang satu dan yang lainnya tidaklah sama, Menurut Rivai (2004:455), "Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal-hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu." oleh karena terdapat faktor-faktor yang mendorong individu dalam mencapai tujuannya dalam bekerja.

Peran karyawan yang memiliki motivasi tinggi dan didukung keterampilan dan pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaan sangat diperlukan. Hal ini sangatlah penting agar keberlangsungan perusahaan dalam mencapai tujuan dapat terlaksana. Dengan demikian berarti bahwa

salah satu faktor penentu tingkat keberhasilan perusahaan adalah motivasi karyawan.

Menurut Sholehuddin (2008:6), “Motivasi merupakan keadaan dalam diri individu atau organisasi yang mendorong perilaku ke arah tujuan.”

Robbins (2003:214) menyatakan “Motivasi sebagai proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian tujuan.” berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat

disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri individu yang perlu dipenuhi individu tersebut sehingga individu tersebut dapat bergerak untuk mencapai tujuannya.

2. Tujuan Motivasi

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk dibicarakan, hal ini mengenai bagaimana cara agar dapat mendorong gairah kerja sehingga seseorang mau bekerja keras dengan memberikan segala kemampuannya untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi selalu diartikan berbeda oleh setiap orang sesuai dengan tempat dan keadaan masing-masing. Hasibuan (2010:97) mengatakan bahwa ada beberapa tujuan dalam pemberian motivasi kepada karyawan, antara lain:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja
- 3) Meningkatkan produktifitas kerja
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- 8) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Berdasarkan pendapat diatas yaitu mengenai tujuan motivasi kerja maka dapat disimpulkan bahwa pentingnya pemberian motivasi dapat memberikan pengaruh pada meningkatnya semangat dalam bekerja setiap karyawan, karyawan akan mengeluarkan segala tenaga dan waktunya untuk melaksanakan pekerjaan yang telah ditetapkan dan diemban oleh perusahaan. Perusahaan akan menerima umpan balik dari pemberian motivasi tersebut berupa peningkatan kerja sesuai dengan keinginan perusahaan.

3. Faktor-faktor Motivasi

Ada banyak teori yang berkaitan akan motivasi, tentunya dari beberapa teori yang ada menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi individu seorang pekerja dalam mengemban tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Gomes (2003:180) menyatakan bahwa “motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi melibatkan faktor-faktor individual dan faktor organisasional”. Faktor-faktor individual yang dimaksud adalah kebutuhan-kebutuhan (*Needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan-kemampuan (*abilities*). Sedangkan yang dimaksud pada faktor organisasional adalah gaji (*pay*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*) dan pekerjaan itu sendiri (*job it*). Senada dengan Gomes, Menurut Saydam (2000) secara umum motivasi kerja dipengaruhi dua faktor, yaitu faktor *intern* (faktor yang bersumber dari dalam diri karyawan) dan faktor *ekstern* (faktor yang bersumber dari luar diri karyawan). Faktor intern yang terdiri dari tingkat pendidikan, kebutuhan, dan kepuasan kerja, sedangkan faktor ekstern yang

terdiri dari kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, dan penghargaan atas prestasi. Oleh karena itu dorongan individu seorang pekerja secara garis besar utamanya adalah bagaimana terpenuhinya kebutuhan dalam dirinya mampu didapatkan pada organisasi/perusahaan tempat mereka bekerja.

Menurut Riva'i dan Sagala (2009:844), ada tiga kategori kebutuhan individu dalam teori ERG dari Adelfer, yaitu:

- a. Kebutuhan akan eksistensi (*existence needs*)
Kebutuhan akan eksistensi berupa semua kebutuhan yang termasuk dalam kebutuhan fisiologis dan material dan kebutuhan rasa aman, seperti upah, kondisi kerja, jaminan sosial dan lain sebagainya.
- b. Kebutuhan akan keterikatan (*relatedness need*)
Kebutuhan akan keterikatan merupakan hasrat untuk memelihara hubungan antar pribadi yang penting. Hasrat social dan status menuntut interaksi dengan orang-orang lain agar dipuaskan.
- c. Kebutuhan akan pertumbuhan (*growth needs*)
Kebutuhan akan pertumbuhan merupakan suatu hasrat interinsik dari kategori penghargaan serta aktualisasi diri. Kebutuhan tersebut mencakup kebutuhan untuk tumbuh sebagai manusia yang kuat, dan memanfaatkan kemampuan-kemampuan pribadi untuk mencapai potensi/keunggulan yang maksimal.

Menurut Arep dan Tanjung (2003:225) menyatakan bahwa terdapat dua faktor motivasi kerja yang mempengaruhi individu karyawan yang lebih dikenal teori *Two-Factor View* yang dikemukakan oleh Herzberg yaitu *Motivator* (kepuasan kerja atau perasaan positif) dan *Hygiene* (ketidakpuasan kerja atau perasaan negatif). Teori Dua Faktor Herzberg terdapat dua faktor yang dapat dikemukakan sebagai berikut :

- a. *Hygiene Factors*, yang meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervisi, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan (eksternal).

b. *Motivator Factors*, yang dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan (internal).

Pada dasarnya setiap manusia memiliki motivasi yang berbeda dalam melakukan suatu tindakan atau pekerjaan. Tindakan yang dilakukan pun berbeda-beda untuk mendapatkan apa yang diinginkan. Seperti yang telah dijabarkan diatas pada hakikatnya kebutuhan dalam individu karyawan memberikan pengaruh dalam melakukan pekerjaan yang diembannya. Sehingga kebutuhan dapat dikatan sebagai faktor utama motivasi tersebut terbentuk.

4. Jenis-Jenis Motivasi

Terdapat klasifikasi dalam motivasi, menurut Hasibuan (2010:99) membedakan motivasi menjadi beberapa jenis, antara lain:

1) Motivasi positif

Motivasi dimana seorang manajer berusaha memotivasi bawahannya dengan cara memberikan hadiah kepada bawahan yang berprestasi. Dengan motivasi ini semangat kerja karyawan semakin meningkat dan pada dasarnya manusia akansenang menerima hal-hal yang baik dari orang lain.

2) Motivasi Negatif

Motivasi dimana seorang manajer akan memberi hukuman kepada bawahan yang pekerjaannya kurang baik atau prestasi rendah. Dalam hal ini motivasi dari karyawan tersebut akan meningkat dalam jangka yang pendek. Tetapi dalam jangka yang panjang, motivasi karyawan tersebut akan menjadi tidak baik.

Dari paparan diatas menggambarkan bahwa sitem yang diterapkan perusahaan kepada karyawannya dalam memotivasi kerjanya menggunakan system *reward* dan *punishment*, bagi karyawan yang

menjalankan kinerja dengan baik dan berprestasi akan mendapatkan hadiah ataupun promosi kenaikan pangkat, namun sebaliknya apabila karyawan tidak melaksanakan tugas dengan baik maka akan ada sanksi atau hukuman yang diberikan, kedua jenis motivasi tersebut cukup efektif apabila diterapkan di perusahaan, karena keadilan karyawannya akan terjamin, sehingga motivasi karyawan karyawan untuk berbuat yang terbaik akan tumbuh.

5. Metode motivasi

Perusahaan dalam memberikan motivasi untuk meningkatkan kegairahan karyawan dalam bekerja memiliki banyak cara atau metode yang diberikan, seperti halnya memberikan semangat kerja secara verbal, pemberian penghargaan ataupun bonus serta dapat dilakukan dengan memberikan fasilitas-fasilitas pendukung guna kelancaran proses dalam bekerja. Menurut Hasibuan (2005:48) ada dua metode motivasi, yaitu:

a. Motivasi Langsung

Motivasi langsung adalah motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Misalnya : pemberian pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan tanda jasa.

b. Motivasi Tidak Langsung

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya berupa fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat dalam melaksanakan tugas/pekerjaannya. Misalnya : kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman serta penempatan kerja yang tepat.

6. Alat-alat motivasi

Motivasi kerja sebagai bagian dari kegiaarahan kerja mampu dilakukan perusahaan untuk tetap memelihara semangat kerja karyawannya, dalam hal ini perusahaan dapat menggunakan *instrument* yang bersifat kebendaan ataupun yang bukan bersifat kebendaan sebagai daya perangsang setiap karyawan dalam bekerja. Menurut Hasibuan (2005:48) alat-alat motivasi (daya perangsang) yang diberikan kepada karyawan dapat berupa material incentive dan nonmaterial incentive:

a. Material Incentive

Material incentive adalah motivasi yang bersifat materiil sebagai imbalan atas prestasi kerja karyawan. Yang termasuk dalam material incentive adalah yang berbentuk uang dan barang-barang.

b. Nonmaterial Incentive

Nonmaterial Incentive adalah motivasi yang tidak berbentuk materiil. Yang termasuk dalam non material incentive adalah perlakuan yang wajar, penempatan kerja yang tepat, dan hal lain yang sejenis.

7. Asas-asas motivasi

Menurut Hasibuan (2005:145), asas-asas motivasi mencakup dalam lima bagian yaitu asas mengikut sertakan, asas komunikasi, asas pengakuan, asas wewenang yang didelegasikan, dan asas perhatian timbal balik.

a. Asas Mengikutsertakan

Asas mengikutsertakan maksudnya adalah mengajak karyawan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada karyawan mengajukan ide, kritikan, dan rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan. Dengan cara ini, karyawan merasa ikut bertanggungjawab

atas pencapaian tujuan perusahaan sehingga moral dan kegairahan kerja karyawan semakin meningkat.

b. Asas Komunikasi

Asas komunikasi maksudnya adalah menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara pelaksanaannya dan kendala yang dihadapi. Dengan asas komunikasi, motivasi karyawan akan meningkat. Sebab semakin banyak seseorang mengetahui suatu, semakin besar pula minat dan perhatiannya terhadap soal tersebut.

c. Asas Pengakuan

Asas pengakuan maksudnya adalah memberikan penghargaan yang tepat dan wajar kepada karyawan atas prestasi kerja yang telah dicapainya.

Karyawan akan semakin rajin dan lebih bekerja keras, jika usaha-usaha yang telah mereka laksanakan diberi penghargaan sehingga para karyawan merasa sebagai bagian penting dalam perusahaan.

d. Asas Wewenang yang Didelegasikan

Yang dimaksud dengan asas wewenang yang didelegasikan adalah mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan untuk mengambil keputusan dan berkeaktifitas. Dalam pendelegasian wewenang ini, pihak pimpinan/manajer harus meyakinkan bawahannya mampu dan dipercaya dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan baik.

e. Asas Perhatian Timbal Balik

Asas perhatian timbal balik ini adalah memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan di samping

berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan karyawan.

Misalnya, pimpinan meminta supaya karyawan meningkatkan prestasi kerjanya sehingga perusahaan memperoleh laba yang banyak. Apabila laba semakin banyak, maka balas jasa mereka akan dinaikkan.

Azas-azas motivasi sebagaimana yang telah dipaparkan diatas hakekatnya bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan tentunya memberikan kepuasan kepada pegawai. Dengan keadaan tersebut maka diharapkan proses pencapaian tujuan organisasi akan menunjukkan hasil yang maksimal.

D. Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan Keselamatan Kerja terhadap Motivasi kerja

Terjaminnya kondisi fisik dan mental pekerja yang baik melalui penerapan program keselamatan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2006:206), keselamatan dan kesehatan kerja (K3) akan menciptakan terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik. Bila terjadi banyaknya kecelakaan, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan absensi karyawan yang berkaitan dengan penurunan produksi perusahaan yang diakibatkan tidak optimalnya kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat membuat karyawan menjadi sehat dan produktif. Semakin produktif karyawan akan meningkatkan kinerja, sehingga tujuan perusahaan akan dapat tercapai secara maksimal.

Mangkunegara (2010:162) berpendapat bahwa selain bertujuan untuk menghindari kecelakaan dalam proses produksi perusahaan, keselamatan dan kesehatan juga meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan. Selaras dengan hal tersebut maka keselamatan kerja mampu meningkatkan rasa nyaman dan aman sehingga berpengaruh terhadap meningkatnya semangat dalam bekerja karyawan, dengan demikian keselamatan kerja memiliki hubungan yang sangat erat terhadap Motivasi kerja, semakin tinggi kepedulian perusahaan terhadap keselamatan karyawannya dalam proses produksi maka diharapkan motivasi kerja karyawan akan tinggi pula. Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan bahwasannya terdapat pengaruh signifikan secara parsial bahwasannya keselamatan kerja memiliki andil penting yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, hal tersebut mampu meningkatkan kegairahan kerja karyawan didalam perusahaan.

2. Hubungan Kesehatan kerja Terhadap Motivasi Kerja.

Semangat yang besar dilandasi oleh motivasi yang tinggi, namun hal tersebut memiliki faktor yang dapat menimbulkannya. Menurut Swasto (2011:106) berpendapat bahwa agar motivasi kerja tinggi, disiplin, dan komitmen karyawan dapat dipertahankan, maka fungsi pemeliharaan perlu mendapat perhatian dari manajer, pemeliharaan sumberdaya manusia dimaksudkan sebagai suatu kegiatan manajemen untuk mempertahankan kondisi fisik dan mental sumberdaya manusia dalam melakukan pekerjaannya, dalam hal ini keselamatan dan kesehatan kerja.

Pentingnya pemeliharaan tenaga kerja melalui penerapan jaminan kesehatan merupakan langkah konkret yang memberikan dampak positif terhadap motivasi seorang pekerja, hal ini tentunya merupakan hubungan yang erat antar keduanya. Motivasi kerja adalah sebuah dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepadanya. "Motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan gairah kerja agar mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya demi mencapai suatu kepuasan" (Hasibuan, 2005:95). Dengan adanya motivasi kerja karyawan akan mempunyai semangat kerja yang tinggi dan mendapatkan sebuah prestasi yang baik. Dalam penelitian-penelitian terdahulu yang dilakukan secara parsial, bahwasannya kesehatan kerja menunjukkan pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, hal ini berarti menunjukkan bahwasannya kondisi yang sehat mampu memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan.

E. Model Konsep, Model Hipotesis, dan Hipotesis

1. Model Konsep

Model konsep menggambarkan suatu fenomena dengan jelas dan mudah mengerti mengenai sesuatu yang akan diteliti. Konsep yang digunakan dalam penelitian ini adalah keselamatan dan kesehatan kerja dan motivasi kerja karyawan.

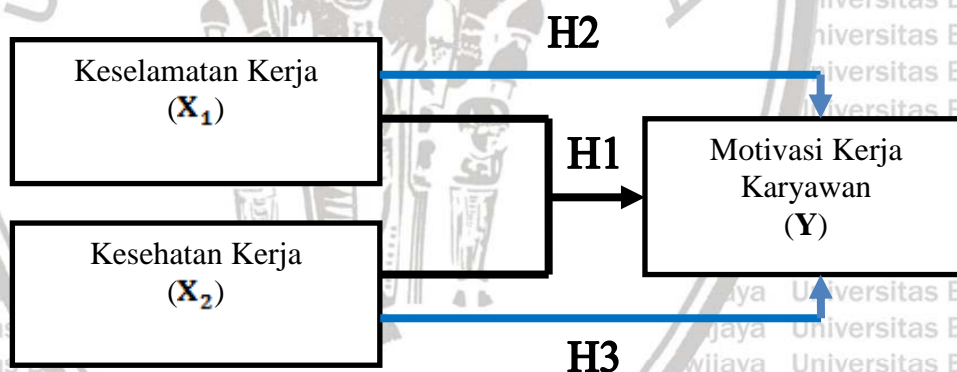


Gambar 2.1 Model Konseptual

Sumber: Data Diolah, 2017

2. Model Hipotesis dan Hipotesis



Model Hipotesis sangat berguna didalam penelitian karena akan memberikan batasan waktu serta akan memperkecil jangkuan penelitian. Sugiyono (2011:64), berpendapat bahwa hipotesis tak lain merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah, dimana rumusan masalah telah dinyatakan dalam kalimat pernyataan. Berdasarkan rumusan masalah dan landasan teori yang dikemukakan sebelumnya maka dapat digambarkan model hipotesis seperti pada gambar 2.



Gambar 2.2 Model Hipotesis

Sumber: Data Diolah, 2018

Keterangan :

-  = Pengaruh secara simultan
-  = Pengaruh secara parsial

Berdasarkan Gambar 2 tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_1 : Keselamatan dan kesehatan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

H_2 : Keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

H_3 : Kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.





BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan, maka jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* (Penelitian Explanatori) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Singarimbun dan Effendi (2006:5), “ apabila untuk data yang sama peneliti menjeaskan hubungan klausal antara vaiabel-variabel melalui pengujian hipotesa, makan penelitian tersebut tidak lagi dinamakan penelitian deskriptif melainkan penelitian pengujian hipotesa atau penelitian penjelasan (*explanatory research*). Dalam penelitian jenis ini, hipotesis yang telah dirumuskan akan diuji untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel-variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini, yaitu variabel keselamatan kerja (X_1) dan kesehatan kerja (X_2) terhadap motivasi kerja (Y)

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat berlangsungnya penelitian dilaksanakan. Hal tersebut dilakukan dalam rangka mengumpulkan data sebagai dasar penguat serta sebagai bukti nyata dalam penulisan. Penelitian ini dilakukan di Jawa Timur Park I yang terletak dijalan Kartika No. 2 Kota Batu.

Jawa Timur

Park I merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pariwisata *theme park*. Penelitian ini dilakukan kepada para karyawan yang bekerja pada bagian *Engineering* dimana tugasnya melakukan pembuatan, perawatan & pemeliharaan wahana-wahana wisata yang disajikan di Jatim Park I. Alasan memilih tempat wisata tersebut karena memungkinkan untuk pengambilan data yang sesuai dengan judul yang diangkat.

C. Variabel, Skala Pengukuran dan Definisi Operasional

1. Variabel

Dalam suatu penelitian selalu ada variabel yang didasari atas sebuah teori. Sugiyono (2011:38) berpendapat bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel, antara lain:

a. Variabel Bebas

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat.

Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel bebas adalah Keselamatan

Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2).

b. Variabel Terikat

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel terikat adalah Motivasi Kerja Karyawan (Y).

2. Definisi Operasional Variabel

Menurut Nazir (2009:126), operasional merupakan suatu definisi yang diberikan kepada variabel dengan cara memberikan arti yang diperlukan untuk mengukur kontrak atau variabel tersebut. Pada umumnya variable masih bersifat abstrak. Maka dari itu definisi operasional diperlukan untuk mengurangi tingkat abstraksi suatu variabel. Berikut adalah definisi operasional dari beberapa variabel yang digunakan pada penelitian ini, antara lain:

a. Variabel Bebas

1) Keselamatan kerja (X1)

Keselamatan kerja merupakan suatu keadaan dalam lingkungan atau tempat kerja serta perilaku yang dapat menjamin secara maksimal keselamatan orang-orang yang berada ditempat tersebut.

Variabel keselamatan memiliki indikator dan item-item yang meliputi:

a) Kondisi tempat kerja

(1) Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang kurang diperhitungkan keamanannya.

(2) Penyediaan perlengkapan sebagai alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan.

b) Kondisi lingkungan sosial psikologis

(1) Asuransi perawatan bagi pegawai.

(2) Program sosialisasi pencegahan kecelakaan.

(3) Pendidikan dan pelatihan keselamatan.

2) Kesehatan Kerja (X2)

Kesehatan merupakan suatu kondisi dalam lingkungan atau tempat kerja yang memungkinkan seseorang mempertahankan kesehatannya dalam melakukan pekerjaan. Variabel kesehatan kerja memiliki indikator dan item-item yang meliputi :

a) Kondisi Lingkungan medis

(1) Kebersihan lingkungan kerja

(2) Suhu udara dan ventilasi tempat kerja.

b) Kondisi lingkungan kesehatan

(1) Ketersediaan air bersih.

(2) Sistem pembuangan sampah.

(3) Ketersediaan sarana sanitasi.

(4) System pembuanan limbah industri

c) Kondisi Pemeliharaan Kesehatan

(1) Pelayanan fasilitas kesehatan fisik.

(2) Pelayanan fasilitas kesehatan stamina dan emosi.

b. Variabel Terikat (Y)

1) Motivasi Kerja Karyawan

Variabel yang dipengaruhi variabel lainnya, dalam penelitian kali ini yang menjadi variabel terikat adalah Motivasi Kerja Karyawan. Motivasi Kerja Karyawan merupakan dorongan dari dalam diri seorang karyawan untuk melakukan sesuatu. Indikator dan item dari variabel ini didasarkan pada teori ERG Aldefer dalam Mohyi (2012), dapat dijelaskan sebagai berikut.

- a. Kebutuhan akan eksistensi, kebutuhan jenis ini adalah semua yang bernilai material. Kebutuhan akan eksistensi sejalan dengan kebutuhan fisiologis dan rasa aman.
- b. Kebutuhan akan keterikatan, kebutuhan ini dapat terpenuhi dengan terciptanya komunikasi terbuka dan pertukaran ide antara sesama karyawan pada suatu organisasi.
- c. Kebutuhan akan pertumbuhan, kebutuhan ini dapat terpenuhi jika terdapat keterlibatan dari lingkungan organisasi. Pemanfaatan secara penuh keahlian seorang karyawan, pengembangan keahlian karyawan serta pengembangan kreativitas karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian tersebut, variabel, indikator dan item dapat digambarkan dalam tabel berikut.

Tabel 3.1 Konsep, Variabel, Indikator dan Item

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Keselamatan dan Kesehatan Kerja .	Keselamatan Kerja (X_1)	Kondisi lingkungan Kerja secara fisik	1. Penyusunan barang-barang berbahaya diperhitungkan keamanannya. 2. Penyediaan perlengkapan sebagai alat pencegah, pertolongan dan perlindungan.
		Kondisi Lingkungan sosial Psikologis	1. Asuransi bagi pegawai 2. Program sosialisasi pencegahan kecelakaan 3. Pendidikan dan pelatihan K3

	Kesehatan Kerja (X2)	Kondisi lingkungan medis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebersihan lingkungan kerja 2. Suhu udara dan ventilasi tempat kerja. 3. Ruang kerja memiliki pencahayaan/penerangan baik.
		Kondisi lingkungan kesehatan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketersediaan air bersih 2. Ketersediaan sarana sanitasi 3. Sistem pembuangan sampah 4. Sistem pembuangan limbah industri
		Kondisi pemeliharaan kesehatan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelayanan Fasilitas kesehatan fisik 2. Adanya petugas Pelayanan medis.
Motivasi kerja.	Motivasi Kerja Karyawan (Y)	Eksistensi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendapatan dari hasil kerja dapat memenuhi kebutuhan dasar (Sandang, Pangan, Papan) 2. Gaji yang diterima karyawan sesuai dengan beban kerja yang diberikan.
		Keterikatan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki hubungan baik dengan rekan kerja 2. Adanya rekan kerja yang membantu pekerjaan 3. Tidak ada kesulitan saat berinteraksi dengan rekan kerja
		Pertumbuhan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Atasan dan bawahan selalu mengkomunikasikan setiap capaian pekerjaan 2. Karyawan dilibatkan dalam pengambilan keputusan 3. Kesempatan pengembangan karir bagi karyawan

		4. kesempatan naik jabatan oleh setiap individu karyawan.
--	--	---

3. Skala Pengukuran

Menurut Idrus (2009:17), pengukuran variabel merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang dapat ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi mengenai hal yang diteliti. Dalam penelitian ini, jenis skala yang digunakan adalah skala interval atau skala *likert*. Menurut sugiyono (2011:93) skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Cara pengukuran skala *likert* adalah menghadapkan seseorang responden dengan pernyataan dan kemudian diminta untuk memberi jawaban yang terdiri dari lima alternatif jawaban yang mengandung variasi nilai bertingkat dari objek penelitian melalui jawaban 1 sampai 5, Maka jawaban dari responden akan diberi skor sebagaimana berikut ini.

Tabel 3.2 Skala Pengukuran

No	Sikap Responden	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2011:94)

Distribusi jawaban responden digunakan untuk mengetahui frekuensi jawaban responden dari setiap item. Distribusi jawaban responden dalam penelitian ini dibagi ke dalam setiap variabel. Selain itu, rata-rata distribusi jawaban responden diinterpretasikan sebagai berikut:

Tabel 3.3 Interpretasi Jawaban Responden

Interval Rata-rata	Pernyataan
1 – 1.8	Sangat tidak baik
1.81 – 2.6	Tidak baik
2.61 – 3.4	Cukup
3.41 – 4.2	Baik
4.21 – 5	Sangat baik

Sumber: Hasil olahan peneliti, 2017.

Interval rata-rata jawaban responden untuk mendapatkan interpretasi pernyataan didapatkan melalui perhitungan rata-rata (*mean*) jawaban per item. Selanjutnya, rata-rata keseluruhan *mean* (*grand mean*) dari keseluruhan item per variabel dihitung. Perhitungan *mean* dan *grand mean* adalah sebagai berikut:

- *Mean*

$$= \frac{(f \text{ butir } x 1) + (f \text{ butir } x 2) + (f \text{ butir } x 3) + (f \text{ butir } x 4) + (f \text{ butir } x 5)}{n}$$

- *Grand Mean* = $\frac{\text{Total Mean}}{\text{Total Butir}}$

Jika *mean* dan *grand mean* berada pada rentang 1 – 1.8, maka pernyataan dalam variabel yang diteliti sangat tidak baik. Rentang 1.81 – 2.6, maka pernyataan dalam variabel yang diteliti tidak baik. Rentang 2.61 – 3.4, maka pernyataan dalam variabel yang diteliti cukup. Rentang 3.41 –

4.2, maka pernyataan dalam variabel yang diteliti baik. Rentang 4.21 – 5, maka pernyataan dalam variabel yang diteliti sangat baik.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan (Sanusi, 2011:87). Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa populasi dapat berupa sekumpulan objek dengan karakteristiknya yang menarik untuk diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan *Engginering* taman wisata Jawa Timur Park 1 sebanyak 47 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2011:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Data yang dapat dipelajari dari sampel harusnya dapat diberlakukan terhadap populasi, maka dari itu sampel yang diambil dari populasi harus *representatif* (mewakili). Dalam penelitian ini, digunakan metode *Total Sampling* yaitu sebanyak 47 responden

E. Pengumpulan data

1. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Data Primer

Menurut Nasution dan Usman (2007:97), data primer adalah data yang dikumpulkan dan diperoleh langsung dari sumber asli dan tidak melalui media perantara. Penelitian ini menggunakan data primer karena data yang diperoleh dengan cara mengumpulkan langsung dari lokasi penelitian melalui pemberian kuesioner pada karyawan.

b. Data Sekunder

Menurut Nasution dan Usman (2007:97), data sekunder adalah data yang tidak diambil secara langsung oleh pihak peneliti. Data diperoleh dengan cara mempelajari dokumen-dokumen perusahaan yang dibutuhkan oleh peneliti meliputi struktur organisasi, sejarah singkat organisasi, dan lain sebagainya.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan penyebaran kuesioner dan dokumentasi. Teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner terstruktur yang sudah dipersiapkan sebelumnya mengenai sikap dan pendapat responden yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti ditunjukkan kepada karyawan Bagian Engineering Jawa Timur Park 1 Batu. Teknik pengumpulan data dengan dokumentasi adalah dengan cara mempelajari dan mencatat dokumen-dokumen perusahaan yang dirasa perlu dalam penelitian.

3. Instrumen Penelitian

Menurut Sanusi (2011:67), Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur fenomena alam atau sosial. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian merupakan alat-alat yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data-data yang ada dilokasi penelitian. Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan adalah kuesioner dan pedoman dokumentasi.

4. Pengujian Instrumen

a. Uji Validitas

Menurut Suharsimi Arikunto (2010: 211), Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi, dan sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti mempunyai validitas rendah. Jadi, uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti yang akan diteliti. Tingkat validitas diperoleh dengan membandingkan nilai r hitung dengan probabilitas. Bila probabilitas $\geq 0,03$ (3%), maka item-item dalam setiap variabel tersebut dinyatakan *valid* dan jika sebaliknya maka dinyatakan tidak *valid*.

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas

No	Item	Korelasi Product Momen	Signifikansi	Keterangan Hasil
----	------	------------------------	--------------	------------------

1.	X _{1,1}	0,461	0,001	Valid
	X _{1,2}	0,406	0,005	Valid
	X _{1,3}	0,488	0,001	Valid
	X _{1,4}	0,420	0,003	Valid
	X _{1,5}	0,622	0,000	Valid
2.	X _{2,1}	0,692	0,692	Valid
	X _{2,2}	0,681	0,681	Valid
	X _{2,3}	0,758	0,758	Valid
	X _{2,4}	0,585	0,585	Valid
	X _{2,5}	0,439	0,439	Valid
	X _{2,6}	0,752	0,752	Valid
	X _{2,7}	0,464	0,464	Valid
	X _{2,7}	0,667	0,667	Valid
3.	Y ₁	0,652	0,000	Valid
	Y ₂	0,394	0,006	Valid
	Y ₃	0,383	0,008	Valid
	Y ₄	0,313	0,032	Valid
	Y ₅	0,455	0,001	Valid
	Y ₆	0,377	0,009	Valid
	Y ₇	0,535	0,000	Valid
	Y ₈	0,352	0,015	Valid
	Y ₉	0,650	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2018

Hasil uji validitas yang disajikan pada tabel 3.4 menunjukkan masing-masing butir pertanyaan mempunyai nilai koefisien korelasi $> 0,3$ dengan nilai signifikansi $< 0,05$. Maka kesimpulannya semua item-item dalam penelitian ini dikatakan valid.

1. b. Uji Reliabilitas

Menurut Agung (2012:51) reliabilitas adalah tingkat ketepatan, ketelitian, atau keakuratan sebuah instrument. Reabilitas digunakan sebagai pengkorelasi item dengan item. Sedangkan Arikunto (2010:221) berpendapat bahwa reabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrument tersebut cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena alat tersebut sudah baik. Metode yang digunakan untuk menghitung reabilitas adalah *Alpha Cronchbach*. Rumus *Alpha* yang digunakan untuk mencari realibilitas yaitu:

$$r_n = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sigma_{\sum b^2}}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_n = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pernyataan atau banyaknya soal

σ_b^2 = jumlah varian butir

σ_t^2 = varian total

Suatu varian reliabel jika memiliki nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,60$.

Setelah dilakukan pengujian terhadap data maka dapat diketahui bahwa data yang diperoleh adalah *valid* dan *reliable* sehingga proses analisis berikutnya dapat dilanjutkan.

Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
X ₁	0,640	Reliabel
X ₂	0,756	Reliabel
Y ₁	0,683	Reliabel

Sumber: Data primer diolah 2018

Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai Alpha Cronbach paling tidak mencapai 0,6. Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 3.5 dapat diketahui bahwa nilai reliabilitas yang dicapai pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,6 artinya instrumen yang digunakan reliabel.

F. Metode Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sanusi (2011:115), analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Analisis deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan tabel distribusi frekuensi item dan nilai mean. Melalui analisis data deskriptif terjadi penyederhanaan suatu data dengan cara pengklasifikasian berdasarkan kelompok masing-masing. Tujuan dari analisis data deskriptif adalah untuk menyederhanakan data agar data yang tersaji dapat memberikan informasi dan mudah dipahami oleh pembaca.

2. Analisis Statistik Inferensial

Analisis inferensial yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis tersebut berguna untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat. Selain itu, analisis regresi linier berganda juga bertujuan untuk mengetahui variabel manakah yang paling berpengaruh diantara variabel lainnya. Sebagai syarat sebelum dilakukannya analisis regresi linier berganda, maka terlebih dahulu harus memenuhi asumsi dasar klasik yaitu tidak terjadinya gejala multikolinieritas, heterokedastisitas, dan memenuhi asumsi kenormalan residual.

a. Uji Asumsi Klasik

1) Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model persamaan penelitian, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2009:107). Suatu model regresi yang baik harus memiliki distribusi data normal dan tidak menceng ke kiri atau ke kanan. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Tetapi jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, tidak menunjukkan pola distribusi normal maka tidak memenuhi asumsi normalitas.

2) Multikolinieritas

Uji multikolinieritas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model persamaan penelitian ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel bebas (Ghozali, 2009:25).

Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak ditemukan hubungan antara variabel bebas. Karena jika hal tersebut terjadi, akansangat sulit untuk memisahkan pengaruh dari masing-masing variabel. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini menggunakan nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai toleransi =1 berarti tidak terdapat korelasi antar variabel atau jika VIF lebih dari 10 dapat dikatakan terjadi korelasi yang tinggi antar variabel (Ghozali,2009:92).

3) Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari suatu residual satu pengamatan kepengamatan lain (Ghozali,2009:105).

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas, dengan kata lain bersifat homokedastisitas. Pengujian

heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah dengan melihat sumbu X terhadap Y. Jika tidak membentuk suatu pola, serta titik atau poin menyebar di atas dan dibawah sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Riduwan (2006:152) menjelaskan analisis regresi linier berganda adalah suatu analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat. Analisis ini juga berfungsi untuk mengetahui variabel manakah yang paling berpengaruh diantara variabel-variabel yang lain terhadap variabel terikat. Model analisis regresi linier berganda tersebut dapat diformulasikan seperti berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

- Y = motivasi kerja karyawan
- a = konstanta
- b_1, b_2 = koefisien regresi
- X_1 = Keselamatan kerja karyawan
- X_2 = Kesehatan Kerja karyawan

c. Uji hipotesis

a. Uji F

Pengujian hubungan regresi secara simultan atau bersama-sama dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun rumus uji F adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2(n - k - 1)}{k(1 - R^2)}$$

Keterangan:

- F = F Hitung yang selanjutnya akan dibandingkan dengan F Tabel
- R^2 = Determinasi
- K = Jumlah Variabel Bebas

N = Banyaknya Subyek Penelitian

Hipotesis pada uji F sebagai berikut:

1) Hipotesis Nol (H_0)

Tidak terdapat pengaruh simultan yang signifikan Keselamatan

Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) terhadap Motivasi Kerja

Karyawan (Y).

2) Hipotesis Alternatif (H_a)

Terdapat pengaruh simultan yang signifikan Keselamatan Kerja

(X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) terhadap Motivasi Kerja Karyawan

(Y).

Uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F

tabel, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya

terdapat pengaruh simultan yang signifikan Keselamatan Kerja (X_1)

dan Kesehatan kerja (X_2) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y)

namun jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima, artinya

tidak terdapat pengaruh simultan yang signifikan Keselamatan Kerja

(X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) terhadap Motivasi Kerja Karyawan

(Y).

b. Uji t

Uji t merupakan pengujian hubungan regresi parsial dari

variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis ini juga digunakan

untuk mengetahui variabel bebas yang paling berpengaruh diantara

variabel bebas lainnya. Untuk itu digunakan uji t. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{b_i}{sb_i}$$

Keterangan :

b_i = Koefisien Regresi Ke-I

sb_i = Standar Error dari Koefisien b_i

Jika probabilitas t hitung $p \leq 0,05$ maka terdapat pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat, tapi jika probabilitas t hitung $p \geq 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Melalui koefisien korelasi dapat ditentukan kuatnya hubungan antar variabel, semakin besar nilai koefisien korelasi maka semakin kuat hubungan antar variabel. Interpretasi korelasi nilai r sebagai berikut,

a. $0,800 - 1,000$ = Hubungan sangat kuat

b. $0,600 - 0,799$ = Hubungan kuat

c. $0,400 - 0,599$ = Hubungan cukup kuat

d. $0,200 - 0,399$ = Hubungan lemah

e. $0,000 - 0,199$ = Hubungan sangat lemah

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas dalam model regresi terhadap variabel terikatnya. Koefisien determinasi R^2 dirumuskan sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi





BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Perusahaan

Jawa Timur Park dan kota Batu khususnya telah memproklamlirkan diri sebagai Daerah Tujuan Wisata, tetapi tidak dapat disangkal apabila perkembangan obyek wisatanya tidak mengalami perkembangan yang berarti. Oleh karena itu kunjungan wisatawan lebih banyak tersedot ke Bali atau Yogyakarta, sementara Jawa Timur cukup puas hanya puas sebagai Daerah Transit Wisata saja. Padahal potensi alam, potensi flora, potensi fauna, potensi sejarah maupun potensi budaya yang dimiliki Jawa Timur tidak kalah dibandingkan dengan daerah- daerah lain.

Kota Batu sendiri, sebagai wilayah administrasi pemerintahan yang otonom memang belum berumur lama. Tetapi sebagai daerah tujuan wisata, Kota Batu sudah dikenal sejak masa kolonial Hindia Belanda. Kondisi morfologinya yang berbukit- bukit terletak diantara Gunung Kawi dan Gunung Arjuna dengan ketinggian antara 680 hingga 1700 meter diatas permukaan laut, menyebabkan Kota Batu senantiasa berhawa sejuk sepanjang tahun. Pada kondisi morfologi dan klimatologi yang demikian kawasan Batu bukan saja sangat cocok sebagai Daerah Tujuan Wisata, tetapi juga sangat cocok sebagai daerah pengembangan pertanian aneka jenis hortikultura : sayur mayur, tanaman hias, tanaman bunga, tanaman obat maupun tanaman buah.



Gambar 4.1 Peta Wisata Jawa Timur Park

Sumber: Jatim Park 1

Pada kawasan yang sejuk dan asri ini Jawa Timur Park 1 memadukan tempat rekreasi dengan dunia ilmu pengetahuan dan teknologi, sehingga diharapkan dapat mengundang seluruh wisatawan terlebih peserta didik untuk mengenal secara lebih dekat kekayaan flora dan fauna, kekayaan budaya bangsa dan kemajuan teknologi.

Keberadaan yang demikian ini diharapkan dapat memberikan peluang bagi peserta didik (mulai dari tingkat TK sampai tingkat SMU dan mahasiswa) untuk dapat lebih mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi yang diperolehnya selama ini dalam suasana rekreatif dan relax.

B. Gambaran Umum Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terhadap 47 responden melalui penyebaran kuesioner kepada pada Jawa Timur Park maka

dapat di tarik beberapa gambaran tentang komposisi karyawan berdasarkan jenis kelamin, jenjang pendidikan, masa kerja dan usia. Gambaran karakteristik responden secara rinci adalah sebagai berikut:

1. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	36	76,60%
Perempuan	11	23,40%
Total	47	100

Sumber: Data primer dioalah, 2018

Data pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden berjenis laki-laki sebanyak 36 orang (76,60%) dan responden berjenis perempuan sebanyak 11 orang (23,40%). Menurut data di atas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki.

2. Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.2
Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
< 2 tahun	8	17,02%
3 – 5 tahun	17	36,17%
> 6 tahun	22	46,81%
Total	47	100%

Sumber: Data primer dioalah, 2018

Data pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden masa kerja < 2 tahun sebanyak 8 orang (17,02%), masa kerja 3–5 tahun sebanyak 17 orang (36,17%) dan sisanya sebanyak 22 orang (46,81%) > 6 tahun. Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah > 6 tahun, sebanyak 22 orang (46,81%).

3. Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3
Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMA/Sederajat	27	57,45%
Diploma	6	12,77%
Sarjana	4	8,51%
Total	47	100%

Sumber: Data primer dioalah, 2018

Data pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden tingkat pendidikannya SMA/Sederajat sebanyak 27 orang (57,45%), responden tingkat pendidikannya diploma sebanyak 6 orang (12,77%) dan sisanya sebanyak 4 orang (8,51%) tingkat pendidikannya sarjana. Menurut data di atas dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah responden tingkat pendidikannya SMA/Sederajat sebanyak 27orang (57,45%).

4. Gambaran Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.4
Gambaran Responden Berdasarkan Usia

Usia (tahun)	Jumlah	Persentase (%)
20 - 30	17	36,17%
31- 40	21	44,68%
41 - 50	9	19,15%
Total	47	100

Sumber: Data primer diolah, 2018

Data pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki umur 20 - 30 tahun sebanyak 17 orang (36,17%), karyawan yang memiliki umur 31- 40

tahun sebanyak 21 orang (44,68%), dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah usia 41 – 50 tahun dengan jumlah 9 orang (19,15%).

C. Deskripsi Variabel Penelitian

Sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam penelitian ini, penulis juga mencantumkan tabel 4.5 yang digunakan untuk alat ukur sebagai analisis deskripsi jawaban responden.

Tabel 4.5 Skala Pengukuran

Jawaban Responden	Skor
Sangat setuju/ sangat sesuai/ sangat mengetahui/ sangat menyenangkan/ sangat baik/ sangat mendukung/ sangat puas	5
Setuju/ sesuai/ mengetahui/ menyenangkan/ baik/ mendukung/ puas	4
Cukup setuju/ cukup sesuai/ cukup mengetahui/ cukup menyenangkan/ cukup baik/ cukup mendukung/ cukup puas	3
Tidak setuju/ tidak sesuai/ tidak mengetahui/ tidak menyenangkan/ tidak baik/ tidak mendukung/ tidak puas	2
Sangat tidak setuju/ sangat tidak sesuai/ sangat tidak mengetahui/ sangat tidak menyenangkan/ sangat tidak baik/ sangat tidak mendukung/ sangat tidak puas	1

Sumber: Sugiyono, 2008:131

Berdasarkan rentang skor diatas, maka interval = (skor tertinggi-skor terendah)/jumlah kelas = $(5-1)/5=0,8$. Sehingga dapat ditentukan interval masing-masing kelas adalah sebagai berikut:

1. 1,00-1,80 = sangat rendah/sangat kecil/ sangat lemah
2. 1,81-2,60 = rendah/kecil/lemah
3. 2,61-3,40 = cukup
4. 3,41-4,20 = tinggi/besar/kuat/naik
5. 4,21-5,00 = sangat tinggi/ sangat besar/ sangat kuat

1. Keselamatan Kerja (X_1)

Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden pada variabel Keselamatan Kerja (X_1)

	STS		TS		RG		S		SS		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
$X_{1.1}$	0	0	5	10.6	2	4.3	30	63.8	10	21.3	3.96
$X_{1.2}$	0	0	3	6.4	4	8.5	33	70.2	7	14.9	3.94
$X_{1.3}$	0	0	2	4.3	5	10.6	31	66.0	9	19.1	4.00
$X_{1.4}$	0	0	0	0	4	8.5	37	78.7	6	12.8	4.04
$X_{1.5}$	0	0	6	12.8	4	8.5	22	46.8	15	31.9	3.98
Grand mean Variabel X_1											3,98

Sumber: Data primer diolah, 2018

Keterangan :

- $X_{1.1}$ = Barang –barang berbahaya di Jawa Timur Park I telah di tempatkan secara aman
 $X_{1.2}$ = Perlengkapan pencegahan, perlindungan dan pertolongan karyawan di Jawa Timur Park I telah memadai.
 $X_{1.3}$ = Peralatan perlindungan kerja yang ada di Jawa Timur Park I masih sangat layak untuk digunakan
 $X_{1.4}$ = Asuransi kesehatan tenaga kerja yang diberikan manajemen Jawa Timur Park I sudah optimal.
 $X_{1.5}$ = Manajemen Jawa Timur Park I memberikan pendidikan dan pelatihan kepada setiap karyawan untuk bertindak dengan aman dalam menyelesaikan pekerjaan

Item barang –barang berbahaya di Jawa Timur Park I telah di tempatkan secara aman ($X_{1.1}$) menunjukkan bahwa dari 47 responden sebanyak 5 responden (10.6%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 2 responden (4.3%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 30 responden (63.8%) menyatakan setuju dan sebanyak 10 responden (21.3%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata item $X_{1.1}$ sebesar 3.96 hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa Barang–barang berbahaya di Jawa Timur Park I telah di tempatkan secara aman.

Item perlengkapan pencegahan, perlindungan dan pertolongan karyawan di Jawa Timur Park I telah memadai. (X1.2) menunjukkan bahwa dari 47 responden sebanyak 3 responden (6.4%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 4 responden (8.5%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 33 responden (70.2%) menyatakan setuju dan sebanyak 7 responden (14.9%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata item X1.2 sebesar 3.94 hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa Perlengkapan pencegahan, perlindungan dan pertolongan karyawan di Jawa Timur Park I telah memadai..

Item peralatan perlindungan kerja yang ada di Jawa Timur Park I masih sangat layak untuk digunakan (X1.3) menunjukkan bahwa dari 47 responden sebanyak 2 responden (4.3%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 5 responden (10.6%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 31 responden (66%) menyatakan setuju dan sebanyak 9 responden (19.1%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata item X1.3 sebesar 4.00 hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa Peralatan perlindungan kerja yang ada di Jawa Timur Park I masih sangat layak untuk digunakan.

Item asuransi kesehatan tenaga kerja yang diberikan manajemen Jawa Timur Park I sudah optimal. (X1.4) menunjukkan bahwa dari 47 responden sebanyak 4 responden (8.5%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 37 responden (78.7%) menyatakan setuju dan sebanyak 6 responden (12.8%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata item X1.4 sebesar 4.04 hal ini berarti responden cenderung setuju Asuransi kesehatan tenaga kerja yang diberikan manajemen Jawa Timur Park I sudah optimal.

Item manajemen Jawa Timur Park I memberikan pendidikan dan pelatihan kepada setiap karyawan untuk bertindak dengan aman dalam menyelesaikan pekerjaan(X1.5) menunjukkan bahwa dari 47 responden sebanyak 6 responden (12.8) menyatakan tidak setuju, sebanyak 4 responden (8.5%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 22 responden (46.8%) menyatakan setuju dan sebanyak 15 responden (31.9%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata item X1.5 sebesar 3.98 hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa Manajemen Jawa Timur Park I memberikan pendidikan dan pelatihan kepada setiap karyawan untuk bertindak dengan aman dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil skor rata-rata jawaban responden atau nilai grand mean variabel strategi pemasaran sebesar 3,98 dapat dikategorikan nilai yang tinggi.

2. Kesehatan Kerja (X₂)

Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden pada variabel Kesehatan Kerja (X₂)

	STS		TS		RG		S		SS		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X _{2.1}	1	2.1	4	8.5	3	6.4	34	72.3	5	10.6	3.81
X _{2.2}	0	0	5	10.6	4	8.5	27	57.4	11	23.4	3.94
X _{2.3}	3	6.4	4	8.5	0	0.0	30	63.8	10	21.3	3.85
X _{2.4}	0	0	2	4.3	3	6.4	28	59.6	14	29.8	4.15
X _{2.5}	0	0	3	6.4	2	4.3	24	51.1	18	38.3	4.21
X _{2.6}	1	2.1	3	6.4	3	6.4	33	70.2	7	14.9	3.89
X _{2.7}	0	0	1	2.1	2	4.3	26	55.3	18	38.3	4.30
X _{2.8}	1	2.1	1	2.1	4	8.5	28	59.6	14	29.8	4.17
Grand Mean Variabel X₂											4,04

Sumber: Data primer diolah, 2018

Keterangan :

X_{2.1} = Setiap karyawan di Jawa Timur Park I berada dalam kondisi lingkungan kerja yang aman dan bersih

X_{2.2} = Suhu udara ruangan tempat kerja di Jawa Timur Park I memiliki kelembaban yang cukup baik

X_{2.3} = Ruangan kerja karyawan di Jawa Timur Park I memiliki pencahayaan/penerangan yang cukup.

X_{2.4} = Air bersih tersedia dengan baik di Jawa Timur Park I

X_{2.5} = Sarana Sanitasi tersedia dengan baik di Jawa Timur Park I.

X_{2.6} = Sistem pembuangan sampah di Jawa Timur Park I terjaga dengan baik

X_{2.7} = Pelayanan fasilitas kesehatan fisik telah tersedia dengan baik di Jawa Timur Park I

X_{2.8} = Manajemen Jawa Timur Park I memiliki petugas yang mengurus masalah medis karyawan (dokter, perawat, ahli medis, dll)

Pada tabel 4.7 dapat diketahui bahwa untuk item Setiap karyawan di Jawa Timur Park I berada dalam kondisi lingkungan kerja yang aman dan bersih (X_{2.1})

menunjukkan bahwa dari 47 responden sebanyak 1 responden (2.1%) menyatakan sangat tidak setuju, 4 responden (8.5%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 3 responden (6.4%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 34 responden (72.3%) menyatakan setuju dan sebanyak 5 responden (10.6%) menyatakan sangat setuju.

Rata-rata item X_{2.1} sebesar 3.81 hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa Setiap karyawan di Jawa Timur Park I berada dalam kondisi lingkungan kerja yang aman dan bersih.

Item Suhu udara ruangan tempat kerja di Jawa Timur Park I memiliki kelembaban yang cukup baik (X_{2.2}) menunjukkan bahwa dari 47 responden sebanyak 5 responden (10.6%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 4 responden (8.5%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 27 responden (57.4%) menyatakan setuju dan sebanyak 11 responden (23.4%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata item X_{2.2} sebesar 3.94 hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa Suhu udara

ruangan tempat kerja di Jawa Timur Park I memiliki kelembaban yang cukup baik.

Item Ruang kerja karyawan di Jawa Timur Park I memiliki pencahayaan/penerangan yang cukup. (X2.3) menunjukkan bahwa dari 47 responden sebanyak 3 responden (6.4%) menyatakan sangat tidak setuju, 4 responden (8.5%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 30 responden (63.8%) menyatakan setuju dan sebanyak 10 responden (21.3%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata item X2.3 sebesar 3.85 hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa Ruang kerja karyawan di Jawa Timur Park I memiliki pencahayaan/penerangan yang cukup.

Item Air bersih tersedia dengan baik di Jawa Timur Park I (X2.4) menunjukkan bahwa dari 47 responden sebanyak 2 responden (4.3%) menyatakan tidak setuju, 3 responden (6.4%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 28 responden (59.6%) menyatakan setuju dan sebanyak 14 responden (29.8%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata item X2.4 sebesar 4.15 hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa Air bersih tersedia dengan baik di Jawa Timur Park I.

Item Sarana Sanitasi tersedia dengan baik di Jatim Park I. (X2.5) menunjukkan bahwa dari 47 responden sebanyak 3 responden (6.4%) menyatakan tidak setuju, 2 responden (4.3%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 24 responden (51.1%) menyatakan setuju dan sebanyak 18 responden (38.3%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata item X2.5 sebesar 4.21 hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa Sarana Sanitasi tersedia dengan baik di Jatim Park I.

Item Sistem pembuangan sampah di Jawa Timur Park I terjaga dengan baik (X2.6) menunjukkan bahwa dari 47 responden sebanyak 1 responden (2.1%)

menyatakan sangat tidak setuju, 3 responden (6.4%) menyatakan tidak setuju, 3 responden (6.4%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 33 responden (70.2%) menyatakan setuju dan sebanyak 7 responden (14.9%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata item X2.6 sebesar 3.89 hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa Sistem pembuangan sampah di Jawa Timur Park I terjaga dengan baik.

Item Pelayanan fasilitas kesehatan fisik telah tersedia dengan baik di Jawa Timur Park I (X2.7) menunjukkan bahwa dari 47 responden sebanyak 1 responden (2.1%) menyatakan tidak setuju, 2 responden (4.3%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 26 responden (55.3%) menyatakan setuju dan sebanyak 18 responden (38.3%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata item X2.7 sebesar 4.30 hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa Pelayanan fasilitas kesehatan fisik telah tersedia dengan baik di Jawa Timur Park I.

Item Manajemen Jawa Timur Park I memiliki petugas yang mengurus masalah medis karyawan (dokter, perawat, ahli medis, dll)(X2.8) menunjukkan bahwa dari 47 responden sebanyak 1 responden (2.1%) menyatakan tidak setuju, 4 responden (8.5%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 28 responden (59.6%) menyatakan setuju dan sebanyak 14 responden (29.8%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata item X2.8 sebesar 3,78 hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa Manajemen Jawa Timur Park I memiliki petugas yang mengurus masalah medis karyawan (dokter, perawat, ahli medis, dll). Hasil skor rata-rata jawaban responden atau nilai grand mean variabel kualitas layanan sebesar 4,02 dapat dikategorikan nilai yang tinggi.

3. Motivasi Kerja Karyawan (Y)

Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden pada variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y)

	STS		TS		RG		S		SS		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Y ₁	0	0	1	2.1	6	12.8	28	59.6	12	25.5	4.09
Y ₂	0	0	2	4.3	4	8.5	26	55.3	15	31.9	4.15
Y ₃	0	0	2	4.3	3	6.4	33	70.2	7	14.9	3.91
Y ₄	0	0	3	6.4	3	6.4	36	76.6	5	10.6	3.91
Y ₅	0	0	3	6.4	7	14.9	28	59.6	9	19.1	3.91
Y ₆	0	0	0	0	5	10.6	36	76.6	6	12.8	4.02
Y ₇	0	0	7	14.9	3	6.4	23	48.9	14	29.8	3.94
Y ₈	0	0	2	4.3	2	4.3	36	76.6	7	14.9	4.02
Y ₉	0	0	1	2.1	4	8.5	27	57.4	15	31.9	4.19
Grand Mean Variabel Y											36.15

Sumber: Data primer diolah, 2018

Keterangan :

Y₁ = Gaji yang diterima karyawan Jawa Timur Park I dapat memenuhi kebutuhan dasar (sandang,pangan,papan) secara wajar.

Y₂ = Gaji yang diterima karyawan di Jawa Timur Park I sudah sesuai dengan beban kerja yang diberikan.

Y₃ = Hubungan kerja sesama rekan kerja berjalan dengan baik di Jawa Timur Park I

Y₄ = Rekan kerja selalu membantu ketika terdapat masalah/kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan

Y₅ = Hubungan antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik.

Y₆ = Atasan selalu mengkomunikasikan dengan bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas

Y₇ = Manajemen Jawa Timur Park I telah memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan

Y₈ = Manajemen Jawa Timur Park I telah memberikan kesempatan pengembangan karir pada setiap karyawannya

Y₉ = Manajemen Jawa Timur Park I telah memberikan kesempatan kenaikan jabatan pada setiap karyawannya

Pada tabel 4.8 dapat diketahui bahwa untuk item Gaji yang diterima karyawan Jawa Timur Park I dapat memenuhi kebutuhan dasar (sandang,pangan,papan) secara wajar. (Y₁) menunjukkan bahwa dari 47

responden sebanyak 1 responden (2.1%) menyatakan tidak setuju, 6 responden (12.8%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 28 responden (59.6%) menyatakan setuju dan sebanyak 12 responden (25.5%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata item Y1 sebesar 4.09 hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa Gaji yang diterima karyawan Jawa Timur Park I dapat memenuhi kebutuhan dasar (sandang,pangan,papan) secara wajar..

Item Gaji yang diterima karyawan di Jawa Timur Park I sudah sesuai dengan beban kerja yang diberikan. (Y2). Hal itu ditunjukkan bahwa dari 47 responden terdapat 2 responden (4.3%) menyatakan tidak setuju, 4 responden (8.5%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 26 responden (55.3%) menyatakan setuju dan sebanyak 15 responden (31.9%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata item Y2 sebesar 4.15 hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa Gaji yang diterima karyawan di Jawa Timur Park I sudah sesuai dengan beban kerja yang diberikan..

Item Hubungan kerja sesama rekan kerja berjalan dengan baik di Jawa Timur Park I. (Y3) menunjukkan bahwa dari 47 responden sebanyak 4 responden (8.5%) menyatakan tidak setuju, 3 responden (6.4%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 33 responden (70.2%) menyatakan setuju dan sebanyak 7 responden (14.9%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata item Y3 sebesar 3.91 hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa Hubungan kerja sesama rekan kerja berjalan dengan baik di Jawa Timur Park I.

Item Rekan kerja selalu membantu ketika terdapat masalah/kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan (Y4) menunjukkan bahwa dari 47 sebanyak 3 responden (6.4%) menyatakan tidak setuju, 3 responden (6.4%) menyatakan ragu-ragu,

sebanyak 36 responden (76.6%) menyatakan setuju dan sebanyak 5 responden (10.6%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata item Y4 sebesar 3.91 hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa Rekan kerja selalu membantu ketika terdapat masalah/kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Item Hubungan antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik. (Y5) menunjukkan bahwa dari 47 responden sebanyak 3 responden (6.4%) menyatakan tidak setuju, 3 responden (6.4%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 28 responden (59.6%) menyatakan setuju dan sebanyak 9 responden (19.1%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata item Y5 sebesar 3,91, hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa Hubungan antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik.

Item Atasan selalu mengkomunikasikan dengan bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas. (Y6) menunjukkan bahwa dari 47 responden sebanyak 5 responden (10.6%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 36 responden (76.6%) menyatakan setuju dan sebanyak 6 responden (12.8%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata item Y6 sebesar 4.02, hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa Atasan selalu mengkomunikasikan dengan bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas.

Item Hubungan Manajemen Jawa Timur Park I telah memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan. (Y7) menunjukkan bahwa dari 47 responden sebanyak 7 responden (14.9%) menyatakan tidak setuju, 3 responden (6.4%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 23 responden (48.9%) menyatakan setuju dan sebanyak 14 responden (29.8%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata item Y7 sebesar 3,94, hal ini berarti

responden cenderung setuju bahwa Manajemen Jawa Timur Park I telah memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan.

Item Manajemen Jawa Timur Park I telah memberikan kesempatan pengembangan karir untuk menempati jabatan yang lebih tinggi pada setiap karyawannya (Y8) menunjukkan bahwa dari 47 responden sebanyak 2 responden (4.3%) menyatakan tidak setuju, 2 responden (4.3%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 36 responden (76.6%) menyatakan setuju dan sebanyak 7 responden (14.9%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata item Y8 sebesar 4.02, hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa Manajemen Jawa Timur Park I telah memberikan kesempatan pengembangan karir untuk menempati jabatan yang lebih tinggi pada setiap karyawannya.

Item Manajemen Jawa Timur Park I telah memberikan kesempatan kenaikan jabatan pada setiap karyawannya (Y9) menunjukkan bahwa dari 47 responden sebanyak 1 responden (2,1%) menyatakan tidak setuju, 4 responden (8,5%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 27 responden (57,4%) menyatakan setuju dan sebanyak 15 responden (31,9%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata item Y9 sebesar 4.19, hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa Manajemen Jawa Timur Park I telah memberikan kesempatan pengembangan karir untuk menempati jabatan yang lebih tinggi pada setiap karyawannya.

Hasil skor rata-rata jawaban responden atau nilai grand mean variabel kepuasan konsumen sebesar 4,01 dapat dikategorikan nilai tinggi.

D. Analisis Statistik Inferensial

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji ini untuk mengetahui apakah nilai residual tersebar normal atau tidak.

Prosedur uji ini dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S), dengan ketentuan sebagai berikut:

H_0 : Data residual berdistribusi normal

H_a : Data residual tidak berdistribusi normal

Apabila nilai sig < 0,05 maka H_0 ditolak, dan sebaliknya jika nilai Sig >

0,05 maka H_0 diterima yang artinya normalitas terpenuhi. Hasil pengujian asumsi normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat di tabel 4.9.

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas
NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,91985779
Most Extreme Differences	Absolute	,081
	Positive	,081
	Negative	-,046
Test Statistic		,081
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: data diolah 2018

Dari hasil perhitungan diatas didapat nilai sig. sebesar 0,200 yang artinya lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan data residual berdistribusi normal maka ketentuan H_0 diterima dan H_a ditolak.

b. Uji Multikolonieritas

Uji asumsi tentang multikolinieritas ini dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas. Pada asumsi ini diharapkan dapat dilakukan dengan melihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerance* dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* $> 0,1$ maka model dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas nilai VIF dan *tolerance*. Hasil pengujian asumsi multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 4.10.

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Keselamatan kerja	0,678	1,474
Kesehatan kerja	0,678	1,474

Sumber: Data primer diolah, 2018

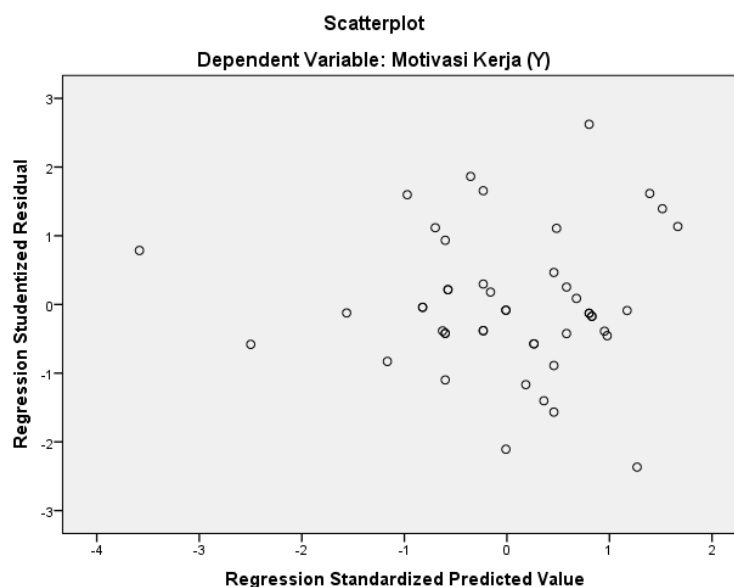
Berdasarkan tabel 4.10, maka dapat disimpulkan bahwa nilai VIF keselamatan kerja dan kesehatan kerja < 10 dan nilai *tolerance* $> 0,1$ artinya bahwa seluruh variabel bebas pada penelitian ini dinyatakan tidak multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah residual memiliki ragam yang homogen (konstan) atau tidak. Pengujian heterokedastisitas

diharapkan residual memiliki ragam yang homogen. Pengujian heterokedastisitas dapat dilihat melalui *scatter plot*. Residual dikatakan memiliki ragam yang homogen apabila titik-titik residual pada *scatter plot* menyebar secara acak.

Dari hasil pengujian pada gambar 4.2 di dapat bahwa diagram tampilannya *scatter plot* membentuk pola tertentu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat gejala heterokedastisitas. Hasil pengujian asumsi heterokedastisitas dapat dilihat pada gambar 4.2.



Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data primer diolah, 2018

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas yaitu keselamatan kerja (X_1) dan kesehatan kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu motivasi kerja Karyawan (Y). Persamaan regresi digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan menggunakan bantuan *SPSS 23 for windows*. Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,582	2,486		3,451	0,001
1 Keselamatan kerja	0,875	0,149	0,538	5,883	0,000
Kesehatan kerja	0,314	0,065	0,440	4,809	0,000

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil perhitungan dari analisis regresi linier berganda, maka dapat disimpulkan persamaan regresinya yaitu:

$$Y = 8,582 + 0,875X_1 + 0,314X_2 + 2,486$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diketahui bahwa:

- Konstanta sebesar 8,582 menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja (X_1) dan kesehatan kerja (X_2) diasumsikan 0, maka besarnya variabel motivasi kerja (Y) adalah 8,582.
- Koefisien regresi variabel keselamatan kerja (X_1) sebesar 0,875 menunjukkan apabila terjadi peningkatan keselamatan kerja (X_1) maka akan mengakibatkan penurunan variabel motivasi kerja (Y) sebesar 0,875 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan atau tidak berubah. Hal ini

mengindikasikan bahwa keselamatan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hal ini berarti semakin tinggi keselamatan kerja maka cenderung dapat meningkatkan motivasi kerja.

- c. Koefisien regresi variabel kesehatan kerja (X_2) sebesar 0,314 menunjukkan apabila terjadi peningkatan kesehatan kerja (X_2) maka akan mengakibatkan meningkatkan variabel motivasi kerja (Y) sebesar 0,314 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan atau tidak berubah. Hal ini mengindikasikan bahwa kesehatan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hal ini berarti semakin tinggi kesehatan kerja maka cenderung dapat meningkatkan motivasi kerja.

Kesimpulan dari hasil analisis regresi linier berganda di atas yaitu variabel keselamatan kerja (X_1) dan variabel kesehatan kerja (X_2) memiliki arah hubungan terhadap variabel motivasi kerja karyawan (Y). Maka dari itu, apabila variabel keselamatan kerja (X_1) dan variabel kesehatan kerja (X_2) meningkat maka akan diikuti peningkatan variabel motivasi kerja (Y).

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

Cara pengambilan keputusan dengan membandingkan signifikansi F dengan nilai α (α) yaitu 0,05. Apabila signifikansi $F < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel

terikat. Sedangkan, Apabila signifikansi $F > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel bebas tidak berpengaruh secara silmutan terhadap variabel terikat. Hasil uji F dapat di lihat pada tabel 4.12 berikut ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	297,190	2	148,595	66,197	,000 ^b
Residual	98,768	44	2,245		
Total	395,957	46			

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.12 nilai $\text{Sig.} F < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$ maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan keselamatan kerja (X_1) dan kesehatan kerja (X_2) secara silmutan (bersama-sama) berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y). Apabila keselamatan kerja dan kesehatan kerja yang dimiliki karyawan meningkat maka akan diikuti peningkatan motivasi kerja.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Cara pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai signifikansi t dengan nilai α . Apabila nilai signifikansi $t < \alpha$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya hasilnya signifikan. Sedangkan apabila signifikansi $t > \alpha$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya hasilnya tidak signifikan. Hasil uji t dapat di lihat pada tabel 4.13 berikut ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,582	2,486		3,451	0,001
1 keselamatan kerja	0,875	0,149	0,538	5,883	0,000
kesehatan kerja	0,314	0,065	0,440	4,809	0,000

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.12 diperoleh hasil sebagai berikut:

- Hasil uji t variabel keselamatan kerja (X_1) terhadap variabel motivasi kerja (Y) menghasilkan nilai signifikansi t sebesar 0,001. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa $\text{Sig. } t < \alpha$ (0,05) maka pengaruh variabel keselamatan kerja (X_1) terhadap variabel motivasi kerja (Y) adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak H_a diterima. Sehingga apabila keselamatan kerja meningkat maka motivasi kerja akan mengalami peningkatan. Besar pengaruh variabel keselamatan kerja (X_1) terhadap variabel motivasi kerja (Y) = 0,875 (87,5%)
- Hasil uji t variabel kesehatan kerja (X_2) terhadap variabel motivasi kerja (Y) menghasilkan nilai signifikansi t sebesar 0,000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa $\text{Sig. } t < \alpha$ (0,05) maka pengaruh variabel kesehatan kerja (X_2) terhadap variabel motivasi kerja (Y) adalah signifikan. Besar pengaruh variabel kesehatan kerja (X_2) terhadap variabel motivasi kerja (Y) = 0,314 (31,4%). Hal ini berarti H_0 ditolak H_a diterima. Sehingga apabila kesehatan kerja meningkat maka motivasi kerja akan mengalami peningkatan.

Kesimpulan yang diperoleh dari hasil uji t menunjukkan bahwa keselamatan kerja (X_1) dan kesehatan kerja (X_2) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y).

c. Variabel yang dominan

Dalam menentukan variabel bebas yang dominan dalam mempengaruhi nilai dependen variabel dalam suatu model regresi linier, maka peneliti menggunakan nilai *standart coefficients beta*. Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 4.12 diketahui variabel keselamatan kerja (X_1) memiliki nilai beta 0,149 sedangkan variabel kesehatan kerja (X_2) memiliki nilai beta 0,065. Maka dapat disimpulkan variabel kesehatan kerja (X_2) adalah variabel dominan pada penelitian ini karena memiliki nilai beta lebih besar dibandingkan dengan nilai beta variabel keselamatan kerja (X_1).

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas yaitu keselamatan kerja (X_1) kesehatan kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu motivasi kerja (Y). Hasil perhitungan dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut ini:

Tabel 4.14
Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,866 ^a	0,751	0,739	1,498

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,751. Hal ini menunjukkan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh sebesar 75,1% terhadap motivasi kerja. Sedangkan sisanya 24,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini antara lain lingkungan kerja, kebutuhan, pendidikan dan kepuasan kerja. Saydam (2000) secara umum motivasi kerja dipengaruhi dua faktor, yaitu faktor intern (faktor yang bersumber dari dalam diri karyawan) dan faktor ekstern (faktor yang bersumber dari luar diri karyawan). Faktor intern yang terdiri dari tingkat pendidikan, kebutuhan, dan kepuasan kerja, sedangkan faktor ekstern yang terdiri dari kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, dan penghargaan atas prestasi.

5. Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur besarnya hubungan linier antara variabel bebas (keselamatan kerja dan kesehatan kerja) terhadap variabel terikat (motivasi kerja). Berdasarkan tabel 4.18 menunjukkan bahwa koefisien korelasi (R) pada penelitian ini sebesar 0,866. Nilai korelasi ini menunjukkan tentang hubungan antara variabel keselamatan kerja (X_1) dan kesehatan kerja (X_2) terhadap variabel motivasi kerja (Y) sebesar 86,6. Untuk menginterpretasikan hasil korelasinya dapat dilihat tabel di bawah ini:

Tabel 4.15
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono, 2013:189

Jika dilihat pada tabel 4.15 nilai koefisien korelasi 0,866 berada pada kategori 0,80 – 1,00. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas dan variabel terikat mempunyai hubungan sangat kuat. Kesimpulannya bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat positif. Sehingga saat variabel bebas (keselamatan kerja dan kesehatan kerja) meningkat maka variabel terikatnya (motivasi kerja) akan mengalami peningkatan.

E. Pembahasan

1) Pengaruh Keselamatan kerja dan Kesehatan kerja secara Simultan terhadap Motivasi kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, variabel keselamatan kerja (X_1) dan kesehatan kerja (X_2) memiliki nilai $F < (\alpha) 0,05$ sehingga variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian ini juga menunjukkan korelasi antara keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja termasuk kategori kuat. Selain itu berdasarkan nilai R Square diketahui bahwa variabel keselamatan kerja (X_1) dan kesehatan kerja (X_2) memberikan kontribusi terhadap variabel motivasi kerja karyawan (Y) sebesar 0,751 (75,1%) dan sisanya 24,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel

lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Saydam (2000) secara umum motivasi kerja dipengaruhi dua faktor, yaitu faktor *intern* (faktor yang bersumber dari dalam diri karyawan) dan faktor *ekstern* (faktor yang bersumber dari luar diri karyawan). Faktor intern yang terdiri dari tingkat pendidikan, kebutuhan, dan kepuasan kerja, sedangkan faktor ekstern yang terdiri dari kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, dan penghargaan atas prestasi. Secara empiris hasil penelitian ini mendukung Aisyah (2013), Riyan Munandar (2013) Trisiya (2011). Hasil penelitian ini menunjukkan Keselamatan kerja dan kesehatan kerja, berpengaruh secara parsial maupun signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

2) Pengaruh Keselamatan kerja terhadap Motivasi kerja

Berdasarkan hasil uji t variabel keselamatan kerja (X_1) diperoleh signifikansi $< (\alpha) 0,05$ sehingga variabel karyawan pada Jawa Timur Park 1 memiliki keselamatan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Berdasarkan analisis deskripsi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata jawaban item-item pada variabel keselamatan kerja mayoritas adalah setuju yaitu dengan nilai *grand mean* sebesar 3,98. Hal ini berarti karyawan pada Jawa Timur Park 1 dalam lingkungan pekerjaan sudah melakukan keselamatan kerja antara karyawan. Keselamatan kerja yang dilakukan oleh karyawan dilakukan di lingkungan pekerjaan dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap prestasi kerja dan mendukung perusahaan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Secara empiris hasil penelitian ini mendukung Aisyah (2013), Munandar (2013) Trisiya (2011). Hasil penelitian ini menunjukkan Keselamatan kerja berpengaruh secara parsial maupun signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini maupun penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa benar keselamatan kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja. Semakin tinggi keselamatan kerja maka motivasi kerja akan meningkat.

3) Pengaruh Kesehatan kerja terhadap Motivasi kerja

Berdasarkan hasil uji t variabel kesehatan kerja (X_2) diperoleh signifikansi $< (\alpha) 0,05$ sehingga variabel kesehatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Berdasarkan analisis deskripsi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata jawaban item-item pada variabel kesehatan kerja mayoritas adalah setuju yaitu dengan nilai *grand mean* sebesar 4,08. Hal ini berarti mahasiswa setuju terhadap motivasi kerja pada Jawa Timur Park 1. Maka dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja dapat menjadi faktor penting yang dapat membantu maupun merugikan motivasi kerja.

Secara empiris hasil penelitian ini mendukung Aisyah (2013), Munandar (2013) Trisiya (2011). Hasil penelitian ini menunjukkan kesehatan kerja, berpengaruh secara parsial maupun signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini maupun penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa benar kesehatan kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja. Semakin tinggi kesehatan kerja yang dimiliki karyawan maka kinerja yang dihasilkan karyawan akan meingkat. Karyawan yang memiliki stres tanpa dikelola dengan baik akan menghambat bekerja secara maksimal. Sebaliknya, pengelolaan stres dengan baik akan membantu menghasilkan pekerjaan secara maksimal sehingga mencapai target perusahaan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja (X_1) dan kesehatan kerja (X_2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y). Hal tersebut dibuktikan dengan nilai probabilitas $< 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Apabila keselamatan kerja dan kesehatan kerja yang dimiliki karyawan meningkat maka akan diikuti peningkatan motivasi kerja.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja (Y) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas $< 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Sehingga apabila keselamatan kerja meningkat maka motivasi kerja akan mengalami peningkatan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kesehatan kerja (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja (Y) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas $< 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Sehingga apabila kesehatan kerja meningkat maka motivasi kerja akan mengalami peningkatan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya perusahaan Jawa Timur Park 1 lebih mengoptimalkan pemberian asuransi sehingga jaminan atas keselamatan kerja yang diperoleh karyawan lebih baik lagi serta selalu melakukan pembaharuan alat-alat pengcahan dan perlindungan sehingga dalam proses bekerja merasa aman dan nyaman dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.
2. Perlu adanya suatu pengawasan bahkan peraturan terhadap pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan sehingga dapat terciptanya kondisi lingkungan kerja yang selalu aman dan bersih yang berdampak terhadap kesehatan karyawan.
3. Untuk Peneliti sekanjutnya yang akan meneliti dengan topik yang sama sebaiknya menambah variabel lain seperti lingkungan kerja, kebutuhan , pendidikan dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Agung, Anak Putu. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Malang: UB Press
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Universitas Trisakti
- Bambang Swasto. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press
- Dessler, Gray. 2007. *Manajemen Personalia*. Jakarta: PT. Glora Aksara Pratama
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gouzali Saydam. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Mikro)*. Jakarta : Djambatan
- Hasibuan, Melayu S.P. 2005. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- _____. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Jakarta : Bumi Aksara
- _____. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kesembilan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung : PT. Revika Aditama.
- Idrus, Muhammad. 2009. *Metode Penelitian Ilmu Sosial Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkuprawira. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta Selatan: Ghalia Indonesia.
- Mathis, Robert L. & Jackson. John H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Meily, Kurniawidjadja. 2010. *Teori dan Aplikasi Kesehatan Kerja*. Jakarta: Universitas Indonesia
- Morissan. 2013. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Nasir, Moh. (2009). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nasution, E.M dan Hardianus Usman. 2007. *Proses Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Pitana, I Gde dan I Ketut Surya Diarta. 2009. *Pengantar Ilmu Pariwisata*. Yogyakarta: ANDI
- Rivai, Veitzhal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Murai Kencana.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi. Jilid I, PT. Indeks Kelompok*. Jakarta: Gramedia.
- Riduwan. 2006. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Erlangga
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian kuantitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta
- Sholehuddin. 2008. *Kepemimpinan Pemuda Dalam Berbagai Perspektif, Cetakan I*. Jakarta: PT. Intimedia Ciptanusantara.
- Suliyanto. 2006. *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta: ANDI.
- Sunyoto, Danang, 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisa Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Badan Penerbit CAPS.
- Wardiyanta. 2006. *Metode Penelitian Pariwisata*. Yogyakarta: ANDI
- Yuli, Sri Bum Cantika. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UMM Press.



Lampiran - 1

ANGKET PENELITIAN

a. Identitas Responden

- 1. Umur :
- 2. Masa Kerja :
- 3. Jenis Kelamin :
- 4. Divisi :

b. Pendapat Responden

(Petunjuk: Berilah tanda (√) pada jawaban yang sesuai dengan pendapat anda)

- STS : Sangat Tidak Setuju : 1
- TS : Tidak Setuju : 2
- R : Ragu-ragu : 3
- S : Setuju : 4
- SS : Sangat Setuju : 5

X₁ Keselamatan Kerja

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Barang –barang berbahaya di Jawa Timur Park I di tempatkan secara aman					
2	Perlengkapan pencegahan, perlindungan dan pertolongan karyawan di Jawa Timur Park I telah memadai.					
3	Peralatan perlindungan kerja yang ada di Jawa Timur Park I masih sangat layak untuk digunakan					
4	Asuransi tenaga kerja yang diberikan manajemen Jawa Timur Park I sudah optimal.					
5	Manajemen Jawa Timur Park I memberikan pendidikan dan pelatihan					



kepada setiap karyawan untuk bertindak dengan aman dalam menyelesaikan pekerjaan.							
---	--	--	--	--	--	--	--

X₂KesehatanKerja

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Setiap karyawan di Jawa Timur Park I berada dalam kondisi lingkungan kerja yang aman dan bersih					
2	Suhu udara ruangan tempat kerja di Jawa Timur Park I memiliki kelembaban cukup tinggi.					
3	Tempat kerja karyawan di Jawa Timur Park I memiliki pencahayaan/ penerangan yang cukup.					
4	Air bersih tersedia dengan baik di Jawa Timur Park I					
5	Sarana sanitasi tersedia dengan baik di Jawa Timur Park I.					
6	Sistem pembuangan sampah di Jawa Timur Park I terjaga dengan baik					
7	Pelayanan fasilitas kesehatan fisik tersedia dengan baik di Jawa Timur Park I.					
8	Manajemen di Jawa Timur Park I memiliki petugas yang mengurus masalah medis karyawan (dokter, perawat, ahli medis, dll)					

Y₁Motivasi Kerja

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Gaji yang diterima karyawan Jawa Timur Park I dapat memenuhi kebutuhan dasar (sandang,pangan,papan) secara wajar.					
2	Gaji yang diterima karyawan Jawa Timur Park I sesuai dengan beban kerja yang diberikan.					
3	Hubungan kerja sesama rekan kerja berjalan dengan baik di Jawa Timur Park.					
4	Rekan kerja selalu membantu ketika terdapat masalah/kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan					
5	Hubungan antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik.					
6	Atasan selalu mengkomunikasikan dengan bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas					
7	Manajemen Jawa Timur Park I memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan					
8	Maanajemen Jawa Timur Park I telah memberikan kesempatan pengembangan karir pada setiap karyawannya.					
9	Manajemen Jawa Timur Park I telah memberikan kesempatan kenaikan jabatan pada setiap karyawannya.					



Lampiran 2

Correlations

Correlations

		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	Keselamatan Kerja (X1)
x1.1	Pearson Correlation	1	,403**	-,226	-,276	-,001	,461**
	Sig. (2-tailed)		,005	,126	,060	,994	,001
	N	47	47	47	47	47	47
x1.2	Pearson Correlation	,403**	1	,000	-,191	-,226	,406**
	Sig. (2-tailed)	,005		1,000	,198	,127	,005
	N	47	47	47	47	47	47
x1.3	Pearson Correlation	-,226	,000	1	,406**	,195	,488**
	Sig. (2-tailed)	,126	1,000		,005	,189	,001
	N	47	47	47	47	47	47
x1.4	Pearson Correlation	-,276	-,191	,406**	1	,390**	,420**
	Sig. (2-tailed)	,060	,198	,005		,007	,003
	N	47	47	47	47	47	47
x1.5	Pearson Correlation	-,001	-,226	,195	,390**	1	,622**
	Sig. (2-tailed)	,994	,127	,189	,007		,000
	N	47	47	47	47	47	47
Keselamatan Kerja (X1)	Pearson Correlation	,461**	,406**	,488**	,420**	,622**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,005	,001	,003	,000	
	N	47	47	47	47	47	47

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary

	N	%

Cases	Valid	47	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	47	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,640	6

Correlations

		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	(X2)
x2.1	Pearson Correlation	1	,498**	,438**	,378**	,030	,423**	,108	,611**	,692**
	Sig. (2-tailed)		,000	,002	,009	,842	,003	,471	,000	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
x2.2	Pearson Correlation	,498**	1	,483**	,119	,051	,451**	,186	,579**	,681**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,424	,734	,001	,210	,000	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
x2.3	Pearson Correlation	,438**	,483**	1	,285	,215	,584**	,065	,556**	,758**
	Sig. (2-tailed)	,002	,001		,052	,146	,000	,664	,000	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
x2.4	Pearson Correlation	,378**	,119	,285	1	,468**	,287	,317*	,216	,585**
	Sig. (2-tailed)	,009	,424	,052		,001	,051	,030	,144	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
x2.5	Pearson Correlation	,030	,051	,215	,468**	1	,168	,371*	-,028	,439**
	Sig. (2-tailed)	,842	,734	,146	,001		,259	,010	,850	,002
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
x2.6	Pearson Correlation	,423**	,451**	,584**	,287	,168	1	,467**	,393**	,752**
	Sig. (2-tailed)	,003	,001	,000	,051	,259		,001	,006	,000

	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
x2.7	Pearson Correlation	,108	,186	,065	,317	,371	,467	,1	,031	,464
	Sig. (2-tailed)	,471	,210	,664	,030	,010	,001	,839	,001	,001
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
x2.8	Pearson Correlation	,611**	,579**	,556**	,216	-,028	,393**	,031	1	,667**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,144	,850	,006	,839		,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Kesehatan Kerja (X2)	Pearson Correlation	,692	,681	,758	,585	,439	,752	,464	,667	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,001	,000	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

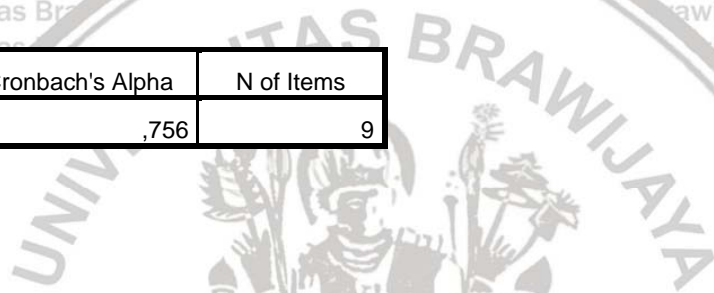
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	47	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,756	9



Correlations

Correlations

		y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	(Y)
y1	Pearson Correlation	1	,270	,142	,162	,218	,059	,361	-,057	,430	,652
	Sig. (2-tailed)		,066	,342	,277	,141	,692	,013	,706	,003	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
y2	Pearson Correlation	,270	1	,527	,248	-,127	-,246	-,046	-,055	-,057	,394
	Sig. (2-tailed)	,066		,000	,093	,395	,096	,761	,715	,703	,006
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
y3	Pearson Correlation	,142	,527	1	,475	-,163	-,293	-,037	-,140	-,053	,383
	Sig. (2-tailed)	,342	,000		,001	,274	,046	,805	,349	,724	,008
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
y4	Pearson Correlation	,162	,248	,475	1	-,015	-,266	-,177	-,160	-,060	,290
	Sig. (2-tailed)	,277	,093	,001		,922	,070	,234	,284	,687	,048
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47



	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
y5	Pearson Correlation	,218	-,127	-,163	-,015	1	,349	,106	,096	,444*	,455*
	Sig. (2-tailed)	,141	,395	,274	,922		,016	,477	,520	,002	,001
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
y6	Pearson Correlation	,059	-,246	-,293	-,266	,349	1	,318	,438**	,445**	,377**
	Sig. (2-tailed)	,692	,096	,046	,070	,016		,029	,002	,002	,009
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
y7	Pearson Correlation	,361	-,046	-,037	-,177	,106	,318	1	,147	,245	,529
	Sig. (2-tailed)	,013	,761	,805	,234	,477	,029		,323	,097	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
y8	Pearson Correlation	-,057	-,055	-,140	-,160	,096	,438**	,147	1	,411**	,352**
	Sig. (2-tailed)	,706	,715	,349	,284	,520	,002	,323		,004	,015
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
y9	Pearson Correlation	,430**	-,057	-,053	-,060	,444**	,445**	,245	,411**	1	,650**
	Sig. (2-tailed)	,003	,703	,724	,687	,002	,002	,097	,004		,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
(Y)	Pearson Correlation	,652**	,394**	,383**	,290**	,455**	,377**	,529**	,352**	,650**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,006	,008	,048	,001	,009	,000	,015	,000	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100,0
	Excluded ^a	0	,0

Total	47	100,0
-------	----	-------

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,683	10

Frequency Table

x1.1				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	10,6	10,6



	3	2	4,3	4,3	14,9
	4	30	63,8	63,8	78,7
	5	10	21,3	21,3	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

x1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	6,4	6,4	6,4
	3	4	8,5	8,5	14,9
	4	33	70,2	70,2	85,1
	5	7	14,9	14,9	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

x1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4,3	4,3	4,3
	3	5	10,6	10,6	14,9
	4	31	66,0	66,0	80,9
	5	9	19,1	19,1	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

x1.4



		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	8,5	8,5	8,5
	4	37	78,7	78,7	87,2
	5	6	12,8	12,8	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

x1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	12,8	12,8	12,8
	3	4	8,5	8,5	21,3
	4	22	46,8	46,8	68,1
	5	15	31,9	31,9	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

x2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,1	2,1	2,1
	2	4	8,5	8,5	10,6
	3	3	6,4	6,4	17,0
	4	34	72,3	72,3	89,4
	5	5	10,6	10,6	100,0

Total	47	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

x2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	10,6	10,6	10,6
	3	4	8,5	8,5	19,1
	4	27	57,4	57,4	76,6
	5	11	23,4	23,4	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

x2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	6,4	6,4	6,4
	2	4	8,5	8,5	14,9
	4	30	63,8	63,8	78,7
	5	10	21,3	21,3	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

x2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4,3	4,3	4,3





	3	3	6,4	6,4	10,6
	4	28	59,6	59,6	70,2
	5	14	29,8	29,8	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

x2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	6,4	6,4	6,4
	3	2	4,3	4,3	10,6
	4	24	51,1	51,1	61,7
	5	18	38,3	38,3	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

x2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,1	2,1	2,1
	2	3	6,4	6,4	8,5
	3	3	6,4	6,4	14,9
	4	33	70,2	70,2	85,1
	5	7	14,9	14,9	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

x2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2,1	2,1	2,1
	3	2	4,3	4,3	6,4
	4	26	55,3	55,3	61,7
	5	18	38,3	38,3	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

x2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2,1	2,1	2,1
	3	4	8,5	8,5	10,6
	4	28	59,6	59,6	70,2
	5	14	29,8	29,8	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2,1	2,1	2,1
	3	6	12,8	12,8	14,9
	4	28	59,6	59,6	74,5
	5	12	25,5	25,5	100,0



Total	47	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	4,3	4,3	4,3
3	4	8,5	8,5	12,8
4	26	55,3	55,3	68,1
5	15	31,9	31,9	100,0
Total	47	100,0	100,0	

y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	8,5	8,5	8,5
3	3	6,4	6,4	14,9
4	33	70,2	70,2	85,1
5	7	14,9	14,9	100,0
Total	47	100,0	100,0	

y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	2	3	6,4	6,4	6,4
	3	3	6,4	6,4	12,8
	4	36	76,6	76,6	89,4
	5	5	10,6	10,6	100,0
Total		47	100,0	100,0	

y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	6,4	6,4	6,4
	3	7	14,9	14,9	21,3
	4	28	59,6	59,6	80,9
	5	9	19,1	19,1	100,0
Total		47	100,0	100,0	

y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	10,6	10,6	10,6
	4	36	76,6	76,6	87,2
	5	6	12,8	12,8	100,0
Total		47	100,0	100,0	



y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	14,9	14,9	14,9
	3	3	6,4	6,4	21,3
	4	23	48,9	48,9	70,2
	5	14	29,8	29,8	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4,3	4,3	4,3
	3	2	4,3	4,3	8,5
	4	36	76,6	76,6	85,1
	5	7	14,9	14,9	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2,1	2,1	2,1
	3	4	8,5	8,5	10,6

4	27	57,4	57,4	68,1
5	15	31,9	31,9	100,0
Total	47	100,0	100,0	

Regression





Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Motivasi Kerja (Y)	36,15	2,934	47
Keselamatan Kerja (X1)	19,91	1,804	47
Kesehatan Kerja (X2)	32,32	4,108	47

Correlations

		Motivasi Kerja (Y)	Keselamatan Kerja (X1)	Kesehatan Kerja (X2)
Pearson Correlation	Motivasi Kerja (Y)	1,000	,787	,745
	Keselamatan Kerja (X1)	,787	1,000	,567
	Kesehatan Kerja (X2)	,745	,567	1,000
Sig. (1-tailed)	Motivasi Kerja (Y)	.	,000	,000
	Keselamatan Kerja (X1)	,000	.	,000
	Kesehatan Kerja (X2)	,000	,000	.
N	Motivasi Kerja (Y)	47	47	47
	Keselamatan Kerja (X1)	47	47	47
	Kesehatan Kerja (X2)	47	47	47



Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kesehatan Kerja (X2), Keselamatan Kerja (X1) ^b		Enter

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	,866 ^a	,751	,739	1,498	,751	66,197	2	44	,000	2,330

a. Predictors: (Constant), Kesehatan Kerja (X2), Keselamatan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	297,190	2	148,595	66,197	,000 ^b



Residual	98,768	44	2,245	
Total	395,957	46		

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Kesehatan Kerja (X2), Keselamatan Kerja (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,582	2,486		3,451	,001					
	Keselamatan Kerja (X1)	,875	,149	,538	5,883	,000	,787	,664	,443	,678	1,474
	Kesehatan Kerja (X2)	,314	,065	,440	4,809	,000	,745	,587	,362	,678	1,474

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Keselamatan Kerja (X1)	Kesehatan Kerja (X2)
1	1	2,988	1,000	,00	,00	,00
	2	,008	19,351	,37	,02	,79

3	,004	29,110	,63	,98	,21
---	------	--------	-----	-----	-----

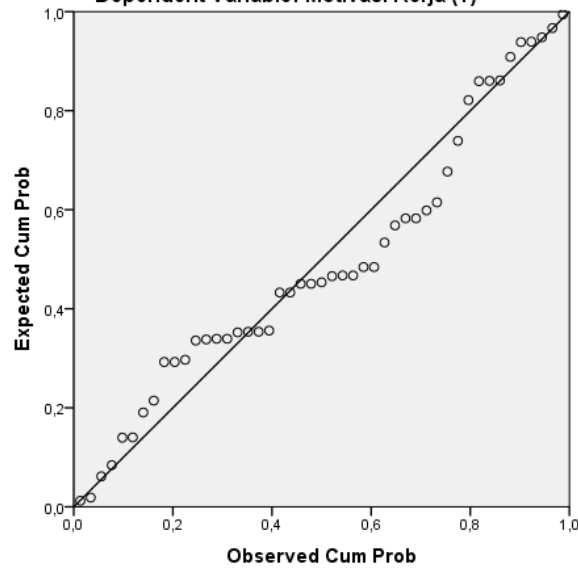
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)

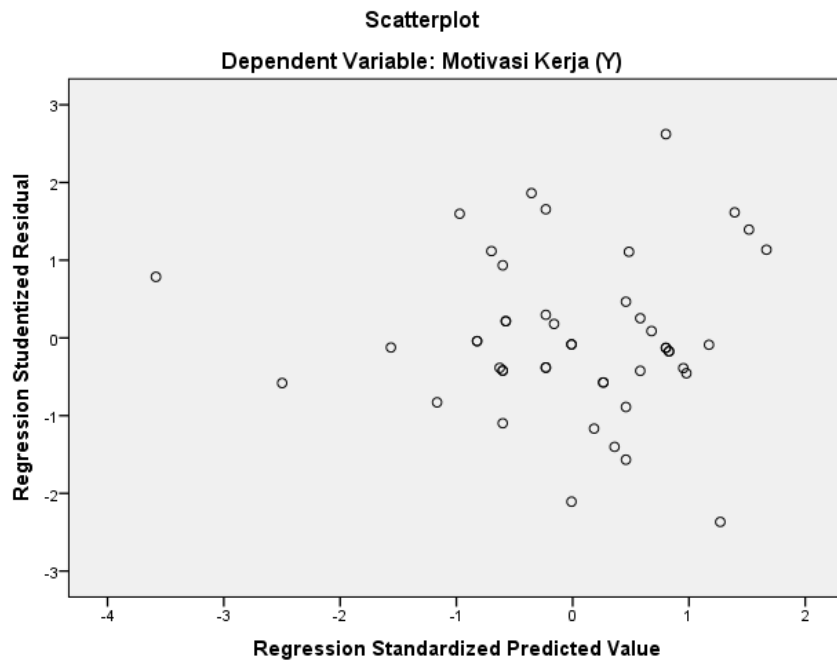
Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)





NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,91985779
Most Extreme Differences	Absolute	,081
	Positive	,081
	Negative	-,046
Test Statistic		,081
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.





Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x1.1	47	2	5	3,96	,833
x1.2	47	2	5	3,94	,704
x1.3	47	2	5	4,00	,692
x1.4	47	3	5	4,04	,464
x1.5	47	2	5	3,98	,967
Keselamatan Kerja (X1)	47	15	23	19,91	1,804
x2.1	47	1	5	3,81	,825
x2.2	47	2	5	3,94	,870
x2.3	47	1	5	3,85	1,063
x2.4	47	2	5	4,15	,722
x2.5	47	2	5	4,21	,806
x2.6	47	1	5	3,89	,814
x2.7	47	2	5	4,30	,657
x2.8	47	2	5	4,17	,670
Kesehatan Kerja (X2)	47	17	40	32,32	4,108
y1	47	2	5	4,09	,686
y2	47	2	5	4,15	,751
y3	47	2	5	3,91	,747
y4	47	2	5	3,91	,654
y5	47	2	5	3,91	,775
y6	47	3	5	4,02	,489
y7	47	2	5	3,94	,987
y8	47	2	5	4,02	,608
y9	47	2	5	4,19	,680
Motivasi Kerja (Y)	47	28	42	36,15	2,934
Valid N (listwise)	47				





Jawa Timur Park

Taman Belajar dan Rekreasi

Nomor : 0150/HRD-JTP/XII/2018
Hal : Penelitian

Kepada
Yth. Kaprodi Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya Malang
Di Tempat

Dengan hormat,

Sebelumnya kami mengucapkan terima kasih atas kepercayaan Saudara untuk melakukan Penelitian di lokasi Jawa Timur Park 1. Kami pihak Managemen bersedia membantu untuk pengisian Kuesioner, dengan rincian sebagai berikut :

Nama : Army Sandi Moris Diak
NIM : 115030800111020
Fakultas : Ilmu Administrasi
Universitas : Brawijaya Malang
Judul : Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Enggining Jawa Timur Park I Kota Batu)
Tgl Penelitian : 01 Juli s/d 31 Agustus 2018

Demikianlah pemberitahuan ini disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Batu, 28 Desember 2018


Jawa Timur Park
Nur Asmida
HRD Manager

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Army Sandi Moris Diak
 Jenis Kelamin : Laki-laki
 Tempat Lahir : Batu
 Tanggal Lahir : 04 Agustus 1992
 Agama : Islam
 Tinggi/Berat Badan : 165 / 65 kg
 Alamat : Jl. Gajahmada, Belik – Kota Batu

Pendidikan Formal

TK AL-IRSYAD : 1998
 SD NEGERI SISIR 05 BATU : 1998 – 2004
 SMP NEGERI 01 BATU : 2004 – 2007
 SMA NEGERI 01 BATU : 2007 – 2010

Data Kemampuan

Ms. Word :
 Ms. Power Point :
 Ms. Excel :
 Bahasa Indonesia :
 Bahasa Inggris :