

PENGARUH MOTIVASI DALAM MEMEDIASI HUBUNGAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT SUMBER BARA ABADI

**Pither Paembonan<sup>1</sup>, Robin Jonathan<sup>2</sup>, Eka Yudhyani<sup>3</sup>**  
**Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda**  
**Email : [pither\\_embo@yahoo.co.id](mailto:pither_embo@yahoo.co.id)**

**Keywords :**

**Motivation**

**Occupational Safety and Health, Work Productivity.**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of occupational safety and health on employee work productivity field engineering PT. Sumber Bara Abadi through motivation as intervening variable.*

*Motivation is a set of traits and values that influence the individual to achieve the specific in accordance with the individual goals. Occupational safety and health are physiological-fiscal and physiological conditions of labor resulting from the work environment provided by the enterprise and work productivity is a measure of efficiency with capital, materials, equipment or technology, HR management, information and time used to produce goods or services.*

*The result of the research is known that the variable of safety and occupational health influence to motivation variable and motivation variable have an effect on productivity variable. In this study, the value of coefficient effect of safety and health on work productivity through motivation of 0.253833 and the value of Zhitung obtained by test sobel 2,269743193 greater than Ztabel 1,960 for significance 0.05.*

*Conclusion known that there is significant effect of safety and health to work productivity of PT. Sumber Bara Abadi through motivation as intervening variable. Thus the proposed hypothesis is proved true.*

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Diberbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor sumber daya manusia merupakan faktor yang berperan penting dalam sebuah perusahaan. Oleh sebab itu tenaga kerja harus diberi perlindungan terhadap aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mengingat terjadinya kecelakaan dan sakit akibat kerja tentu saja menjadikan masalah yang besar bagi kelangsungan suatu usaha. Kerugian yang diderita tidak hanya berupa kerugian materi yang cukup besar namun lebih dari itu adalah timbulnya korban jiwa dan berkurangnya hari kerja yang dapat mempengaruhi target produksi. Oleh karena itu pencegahan kecelakaan dan sakit akibat kerja merupakan persoalan yang tidak dapat diabaikan oleh perusahaan.

Menurut Jackson, Schuler, dan Wemer, (2011;264) konsekuensi positif dari tempat kerja yang aman dan sehat antara lain :

1. Produktivitas yang lebih tinggi dan berkurangnya hari kerja yang hilang
2. Meningkatnya efisiensi dan kualitas tenaga kerja yang lebih sehat,
3. Berkurangnya pengeluaran medis dan asuransi,
4. Menurunnya tingkat pembayaran pegawai dan pembayaran langsung karena sedikitnya tuntutan yang diajukan,
5. Meningkatnya reputasi sebagai perusahaan yang terbaik.

Keselamatan dan kesehatan kerja kurang terjamin atau tidak terjamin akan membuat karyawan kurang bersemangat untuk bekerja karena selalu diliputi rasa takut akan kecelakaan dan sakit akibat kerja” Kasmir (2016:263). Oleh sebab itu, keselamatan dan kesehatan kerja perlu diutamakan oleh setiap perusahaan sehingga dapat memotivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Motivasi kerja merupakan suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapinya tujuan tertentu.

Saat ini banyak perusahaan-perusahaan pertambangan yang berlokasi di Indonesia, salah satunya adalah PT. Sumber Bara Abadi atau yang lebih dikenal dengan PT. SBA. Perusahaan ini bergerak dalam bidang pertambangan batu bara

Dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai penambang batu bara, tentunya pekerjaannya sebagian besar dilakukan diluar ruangan. Melihat akan kondisi lingkungan serta proses kerja yang sangat rawan dan berisiko tinggi terhadap potensi terjadinya kecelakaan, maka PT. Sumber Bara Abadi harus memenuhi tanggung jawabnya dalam memberikan perlindungan dan kesejahteraan bagi karyawannya dengan menerapkan program keselamatan dan kesehatan kerja.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi agar dapat bekerja efektif dan efisien supaya dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan. Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Kasmir (2016:6) “adalah Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*”.

### **Motivasi Kerja**

Menurut Siagian (2009 : 287) “Motivasi kerja adalah dorongan dalam diri pegawai untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dari berbagai sasarannya maka kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula”.

### **Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Menurut Ibrahim & Darmastuti (2010:411) “keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu sistem yang dirancang untuk menjamin keselamatan baik pada semua personel di tempat kerja agar tidak menderita luka maupun menyebabkan penyakit di tempat kerja dengan memenuhi/ taat kepada pada hukum dan aturan keselamatan dan kesehatan kerja, yang tercermin pada perubahan sikap menuju keselamatan di tempat kerja”.

### **Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja menurut Rivianto dalam Ridwan (2008:63) adalah ukuran efisiensi dengan modal, material, peralatan atau teknologi, manajemen SDM, informasi dan waktu yang digunakan untuk menghasilkan barang atau jasa.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja melalui motivasi sebagai variabel intervening ?

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah yang telah dipaparkan penulis maka Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja melalui motivasi sebagai variabel intervening.

## **METODE**

### **Defenisi Operasional**

Defenisi operasional merupakan ruang lingkup data yang diperlukan untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti atas permasalahan yang telah dirumuskan pada bab sebelumnya. Defenisi operasional penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Keselamatan dan kesehatan kerja (X) adalah upaya-upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat sehingga karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, Indikatornya meliputi:
  - a. Tersedianya perlindungan kerja bagi karyawan
  - b. Tersedianya alat yang layak digunakan di perusahaan
  - c. Pengawasan terhadap peralatan kerja secara berkala
  - d. Adanya pelatihan untuk mengantisipasi kecelakaan
  - e. Tata letak ruang kerja yang aman
  - f. Terdapat ventilasi udara dalam ruangan kerja
  - g. Penghijauan disekitar lingkungan kerja
  - h. Tersedianya makan yang dan minuman tambahan yang sehat untuk menamba gizi karyawan
  - i. Tersedianya obat-obatan P3K
  - j. Tersedianya jaminan ksehatan bagi karyawan
  - k. Pemekriksaan rutin kesehatan karyawan.
2. Motivasi Kerja (M) merupakan dorongan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai targer yang telah direncanakan, indikatornya:
  - a. Tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugasnya
  - b. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
  - c. Ada umpan balik atas hasil pekerjaan
  - d. Mempunyai tujuan yang jelas dan menentang
  - e. Memiliki rasa senang dalam bekerja
  - f. Selalu berusaha mengungguli orang lain
  - g. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan
  - h. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan pekerjaannya
  - i. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya
  - j. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif
  - k. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh pujian dari teman dan atasannya.
3. Produktivitas Kerja (Y) adalah perbandingan antara hasil yang didapatkan dengan dengan biaya yang dikeluarkan perusahaan, indikatornya:
  - a. Kemampuan mengavaluasi
  - b. Standar hasil kerja
  - c. Keterampilan dan kecakapan kerja
  - d. Jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan
  - e. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan

- f. Hasil yang dicapai sesuai target perusahaan
- g. Datang tepat waktu
- h. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
- i. Tidak menunda pekerjaan

**Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (Wawancara dan Kuesioner) dan penelitian kepustakaan.

**Gambaran tentang Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan lapangan PT Sumber Bara Abadi bagian *engineering*.

**Teknik Sampling**

Penelitian ini menggunakan teknik jenuh (*sensus*) menetapkan semua anggota populasi sebagai sampel sebesar 31 orang karyawan lapangan PT Sumber Bara Abadi bagian *engineering*.

**Teknik Analisis**

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik dan analisis jalur.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil Uji Validitas

Hasil analisis data mengenai pengaruh motivasi dalam memediasi hubungan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan lapangan PT. Sumber Bara Abadi, dapat peneliti sajikan namun terlebih dahulu peneliti melakukan uji validasi sebagai berikut:

Tabel.5.3 Variabel K3 (X)

No	Nomor Butir Pertanyaan	Pearson Correlation ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel}$ (df=n-k)	Keterangan
1	K3_P1	0,508	0,3061	Valid
2	K3_P2	0,529	0,3061	Valid
3	K3_P3	0,661	0,3061	Valid
4	K3_P4	0,486	0,3061	Valid
5	K3_P5	0,679	0,3061	Valid
6	K3_P6	0,449	0,3061	Valid
7	K3_P7	0,420	0,3061	Valid
8	K3_P8	0,480	0,3061	Valid
9	K3_P9	0,643	0,3061	Valid
10	K3_P10	0,529	0,3061	Valid
11	K3_P11	0,434	0,3061	Valid
12	K3_P12	0,547	0,3061	Valid
13	K3_P13	0,690	0,3061	Valid

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS20

Tabel,5.3 menunjukkan variabel keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai kriteria valid untuk semua item pertanyaan dengan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel} = 0,3061$  hal ini menunjukkan bahwa masing-masing pertanyaan pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja dapat diandalkan dan layak sebagai penelitian.

Tabel. 5.4 Variabel Motivasi (M)

No	Nomor Butir Pertanyaan	Pearson Correlation ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel}$ (df=n-k)	Keterangan
1	M_P1	0,587	0,3061	Valid
2	M_P2	0,547	0,3061	Valid
3	M_P3	0,629	0,3061	Valid
4	M_P4	0,641	0,3061	Valid
5	M_P5	0,595	0,3061	Valid
6	M_P6	0,583	0,3061	Valid
7	M_P7	0,504	0,3061	Valid
8	M_P8	0,487	0,3061	Valid
9	M_P9	0,620	0,3061	Valid
10	M_P10	0,610	0,3061	Valid
11	M_P11	0,375	0,3061	Valid

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS20

Tabel 5.4 menunjukkan variabel motivasi mempunyai kriteria valid untuk semua item pertanyaan dengan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel} = 0,3061$  hal ini menunjukkan bahwa masing-masing pertanyaan pada variabel motivasi dapat diandalkan dan layak sebagai penelitian.

Tabel, 5.5 Variabel Produktivitas (Y)

No	Pernyataan	Pearson Correlation ( $r_{hitung}$ )	$R_{tabel}$ (df=n-k)	Keterangan
1	PK_P1	0,630	0,3061	Valid
2	PK_P2	0,555	0,3061	Valid
3	PK_P3	0,611	0,3061	Valid
4	PK_P4	0,544	0,3061	Valid
5	PK_P5	0,499	0,3061	Valid
6	PK_P6	0,611	0,3061	Valid
7	PK_P7	0,435	0,3061	Valid
8	PK_P8	0,622	0,3061	Valid
9	PK_P9	0,559	0,3061	Valid
10	PK_P10	0,536	0,3061	Valid
11	PK_P11	0,635	0,3061	Valid

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS20

Tabel 5.5 menunjukkan variabel produktivitas kerja mempunyai kriteria valid untuk semua item pertanyaan dengan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel} = 0,3061$  hal ini menunjukkan bahwa masing-masing pertanyaan pada variabel produktivitas kerja dapat diandalkan dan layak sebagai penelitian.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika nilai cronbach alpha ( $\alpha$ ) lebih besar dari 0,70.

Tabel 5.6 Uji Reliabilitas Variabel K3

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,797	13

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS20

Tabel 5.6 menunjukkan nilai *cronbach's alpha* atas variabel keselamatan dan kesehatan kerja sebesar  $0,797 > 0,70$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya

Tabel 5.7 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,776	11

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS20

Tabel 5.7 menunjukkan nilai *cronbach's alpha* atas variabel keselamatan dan kesehatan kerja sebesar  $0,776 > 0,70$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya

Tabel 5.8 Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,780	11

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS20

Tabel 5.8 menunjukkan nilai *cronbach's alpha* atas variabel keselamatan dan kesehatan kerja sebesar  $0,780 > 0,70$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

### Uji Asumsi Klasik

#### Hasil Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016;154) uji normalitas bertujuan “apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal”. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melalui Smirnov Kolmogorov dengan ketentuan jika nilai Sig lebih besar dari 0,05 maka residual terdistribusi normal. Berikut ini grafik hasil uji normalitas dengan cara melalui Smirnov Kolmogorov adalah

sebagai berikut :

Tabel 5.9 Hasil Uji Smirnov Kolmogorov  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,11590937
	Absolute	,161
Most Extreme Differences	Positive	,161
	Negative	-,091
Kolmogorov-Smirnov Z		,895
Asymp. Sig. (2-tailed)		,400

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 20

Tabel 5.9 diperoleh nilai sig 0,400 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan residual terdistribusi normal.

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016;13) Uji Heteroskedastisitas “bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan lainnya”. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji PARK dengan ketentuan jika nilai sig lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Berikut ini tabel hasil uji PARK adalah sebagai berikut :

Tabel 5.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Metode PARK  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	17,693	19,150	,924	,363
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	,364	,437	,196	,834
Motivasi	-,745	,516	-,340	,160

a. Dependent Variable: RES\_2

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 20

Berdasarkan Tabel 5.10, hasil uji PARK diperoleh nilai sig untuk variabel keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 0,411 lebih besar dari 0,05 dan untuk variabel Motivasi diperoleh nilai sig sebesar 0,160 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi Heteroskedastisitas. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi

produktivitas kerja karyawan berdasarkan variabel yang mempengaruhinya, yaitu keselamatan dan kesehatan kerja dan motivasi .

### Hasil Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi menurut Ghozali (2016;107) “bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t (sekarang) dengan kesalahan pengganggu periode t-1 (sebelumnya)”. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Metode pengujian yang digunakan adalah dengan uji Durbin-Watson.

Berikut ini tabel hasil uji autokorelasi dengan uji Durbin-Watson adalah sebagai berikut :

Tabel 5.11 Hasil Uji Autokorelasi Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,706 <sup>a</sup>	,499	,463	2,19017	2,217

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 20

Tabel 5.11 diperoleh nilai Durbin Watson 2,217 lebih besar dari nilai Durbin Upper 1.570 yang diperoleh dari tabel distribusi durbin watson dan lebih kecil dari 4-du 2,430 (  $DU 1,570 < DW 2,217 < 4-DU 2,430$  ), maka dapat diputuskan tidak terjadi autokorelasi.

### Hasil Uji Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas Menurut Ghozali (2016;103) “ bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas”. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* lebih  $\leq 0.10$  atau sama dengan nilai *variance inflation factor* (VIF)  $\geq 10$ ”.

Tabel 5.12 Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13,418	5,808		,028		
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	,292	,132	,381	,203	,599	1,669
Motivasi	,363	,156	,401	,219	,599	1,669

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 20

Tabel 5.12 menunjukkan nilai *variance inflation factor* (VIF) sebesar 1,669

dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,010 dan lebih kecil dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antar variabel.

**Uji Hipotesis**

Analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel intervening dilakukan analisis regresi dengan bantuan *statistical product and service solution 20* (SPSS).

Berikut ini tabel analisis regresi persamaan satu adalah sebagai berikut :

Tabel 5.113 Hasil Uji Regresi Persamaan Satu

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,633 <sup>a</sup>	,401	,380	2,59909

a. Predictors: (Constant), Keselamatan dan Kesehatan Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	15,541	6,259		2,483	,019
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	,536	,122	,633	4,405	,000

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS 20

Hasil output SPSS memberikan nilai unstandardized beta keselamatan dan kesehatan kerja pada persamaan satu sebesar 0,633 dan nilai signifikansi 0,000 yang berarti keselamatan dan kesehatan kerja mempengaruhi motivasi. Nilai koefisien standardized beta 0,633 merupakan nilai path atau jalur p2.

Besarnya nilai  $e1 = \sqrt{1 - 0,401}$

$e1 = \sqrt{0,599} = 0,7739509028$  dibulatkan menjadi 0,773

**Persamaan 1  $M = 0,633K3 + 0,773 e1$**

Selanjutnya regresi persamaan dua adalah sebagai berikut :

Tabel 5.14 Hasil Uji Regresi Persamaan Dua

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,706 <sup>a</sup>	,499	,463	2,19017

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,418	5,808		2,310	,028
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	,292	,132	,381	2,203	,036
	Motivasi	,363	,156	,401	2,319	,028

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 20

Pada output SPSS analisis regresi dua nilai unstandardized beta untuk keselamatan kerja 0,381 dengan nilai signifikansi 0,036 lebih kecil dari 0,05 maka terjadi mediasi parsial (*partial mediation*) sedangkan nilai unstandardized beta motivasi 0,401 dengan signifikansi 0,028. Nilai standardized beta untuk keselamatan kerja 0,381 merupakan nilai path p1. Nilai standardized beta motivasi 0,401 merupakan nilai path p3. Besarnya nilai  $e2 = \sqrt{1 - 0,499}$

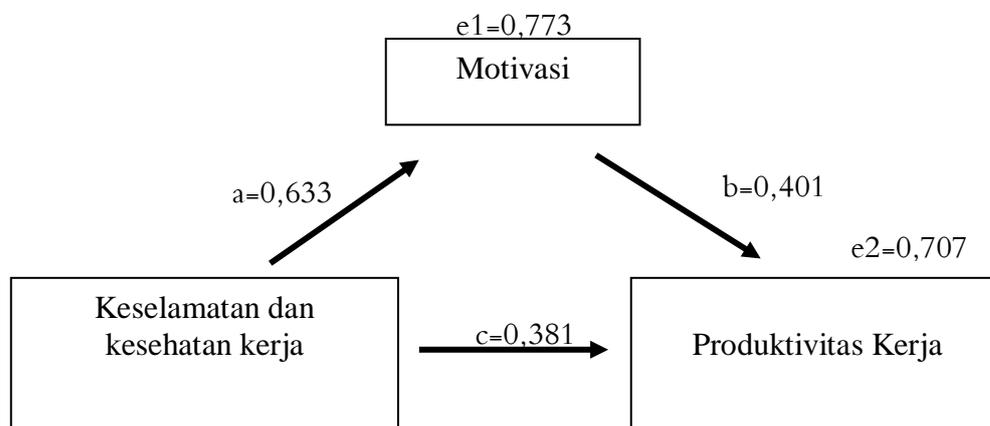
$$e2 = \sqrt{0,501} = 0,7078135348 \text{ dibulatkan menjadi } 0,707$$

Dari analisis tersebut diatas maka diperoleh persamaan sebagai berikut :

**Persamaan II PK = 0,381K3 + 0,401M + 0,707e2**

Hasil regresi persamaan satu dan dua maka dapat dibuatkan model analisis jalur sebagai berikut :

Gambar : 5.1 Model Analisis Jalur



Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 20

**Uji Sobel**

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja dapat berpengaruh langsung ke produktivitas kerja dan juga dapat berpengaruh melalui motivasi sebagai variabel intervening. Besarnya pengaruh langsung dan pengaruh melalui variabel intervening adalah sebagai berikut :

Pengaruh X → Y = 0,381

Pengaruh X → M → Y = 0,253833

Total Pengaruh X → Y = 0,634833

Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien (axb) sebesar

0,253833 apakah signifikan atau tidak, diuji dengan uji sobel sebagai berikut :

$$sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

$$sab = \sqrt{(0.401)^2 \times (0.122)^2 + (0.633)^2 \times (0.156)^2 + (0.122)^2 \times (0.156)^2}$$

$$sab = \sqrt{(0,0023933621) + (0,0097511675) + (0,000362217)}$$

$$sab = \sqrt{0,0125067466}$$

$$sab = 0,11183335665$$

Berdasarkan hasil sab 0,11183335665 dapat dihitung nilai Z statistik pengaruh mediasi sebagai berikut :

$$Z = \frac{0,253833}{0,11183335665}$$

$$Z = 2,269743193$$

Perhitungan tersebut di atas diperoleh nilai  $Z_{hitung} = 2,269743193$  lebih besar dari nilai  $Z_{tabel} = 1,960$  untuk signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien perkalian a.b 0,253833 signifikan yang berarti keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja melalui motivasi sebagai variabel intervening. maka hipotesis yang diajukan diterima.

H1 : Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja melalui motivasi.

### **Pembahasan**

Berdasarkan hasil pengujian data yang telah dilakukan hasil uji validitas menunjukkan, bahwa seluruh butir pertanyaan dinyatakan valid dan hasil uji reliabilitas menunjukkan data yang digunakan dalam penelitian ini reliabel. Pengujian data dilanjutkan dengan pengujian asumsi klasik, dimana dari hasil uji tersebut dapat disimpulkan bahwa residual terdistribusi normal, tidak mengandung heteroskedastisitas, tidak terjadi autokorelasi dan tidak terjadi korelasi antar variabel.

Melalui bantuan program SPSS 20.0 dapat dibuatkan pola hubungan antar variabel dan dilanjutkan dengan uji sobel terlihat jelas bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening artinya dengan terjaminnya keselamatan dan kesehatan kerja karyawan ditempat kerja maka dapat mendorong karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan produktivitas kerja meningkat.

### **Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening.**

Hasil uji hipotesis yang telah membuktikan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap produktivitas kerja melalui motivasi sebagai variabel intervening. Melalui hasil uji sobel diperoleh nilai statistik  $Z = 2,01595106$  lebih besar dari  $Z_{tabel} = 1,960$  hal ini menunjukkan bahwa pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja melalui motivasi sebagai variabel intervening signifikan. Dari hasil tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa apabila keselamatan dan kesehatan kerja karyawan terjamin dapat mendorong karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai target sehingga produktivitas kerja meningkat. Menurut Dewi, Utami & Prasetya (2014;4) berpendapat bahwa:

Apabila didalam perusahaan tersebut dapat menciptakan suasana kerja yang aman, tenang dan nyaman, maka karyawan merasa dihargai dan diperhatikan. Karyawan akan mempunyai motivasi yang tinggi, loyalitas, gairah dalam bekerja apabila kesejahteraan para karyawan dapat terpenuhi dalam pencapaian program keselamatan dan kesehatan kerja tersebut, sehingga dapat mengakibatkan produktivitas kerja

karyawan meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan oleh Intan Pangestika (2016) motivasi kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Bara Abadi melalui motivasi sebagai variabel intervening. Berdasarkan analisis statistik jalur yang dilakukan membuktikan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Total pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja melalui variabel intervening yang diperoleh dari hasil perkalian koefisien dan dilanjutkan dengan uji signifikansi dengan menggunakan uji sobel (*sobel test*) diperoleh nilai Zhitung lebih besar dari Ztabel maka dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Bara Abadi melalui motivasi sebagai variabel intervening. Dari hasil tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa apabila keselamatan dan kesehatan kerja karyawan terjamin dapat mendorong karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai target sehingga produktivitas kerja meningkat.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Bara Abadi melalui motivasi sebagai variabel intervening., maka saran yang diberikan penulis dibagi menjadi dua. Pertama adalah saran yang ditujukan bagi manajemen perusahaan sebagai tempat penelitian dan kedua saran yang ditujukan untuk peneliti selanjutnya agar dapat meneruskan maupun melengkapi penelitian ini sehingga dicapai hasil yang maksimal. Saran-saran tersebut adalah sebagai berikut :

#### a. Bagi Perusahaan

1. Pentingnya meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja dengan menerapkan program keselamatan kerja meliputi, Memberikan Alat Pelindung Diri (APD) kepada karyawan, identifikasi bahaya, menyediakan kotak P3K, bekerja sama dengan klinik kesehatan, induksi karyawan baru, *medical check up* karyawan baru, pemeriksaan peralatan kerja sebelum digunakan, memberikan asuransi kesehatan, safety patroli, safety talk, membuat standar operasional prosedur, memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar aturan k3. Karena k3 dapat mempengaruhi motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

#### b. Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja dan sebagainya.
2. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dalam mengkaji pengaruh motivasi dalam memediasi hubungan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja untuk skala yang lebih besar baik dari sisi sampel maupun dari jenis perusahaan.

## REFERENCES

- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Jackson, Randall S Schuler dan Steve Werner. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia edisi kesepuluh*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok : PT. Rajagrafindo Bersama
- Kusuma, Ibrahim Jati. Ismi Darmastuti. 2010. *Pelaksanaan Program Keselamatan Kesehatan Kerja PT. Bintara Tex Industri Semarang*. Jurnal Studi Manajemen & Organisasi. Vol.7 No. 1
- Purnama, Ridwan. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bndung*. Jurnal Strategic Vol. 7, No. 14 September
- Siagian. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta