

**PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA  
(K3) DAN MOTIVASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN  
PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV (PERSERO)  
UNIT USAHA ADOLINA PERBAUNGAN  
SERDANG BEDAGAI**

**SKRIPSI**

**Oleh :**

**LAURENTINUS HABEAHAN  
NPM : 12.832.0086**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2019**

**PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA  
UNIVERSITAS MEDAN AREA (K3) DAN MOTIVASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN  
PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV (PERSERO)  
UNIT USAHA ADOLINA PERBAUNGAN  
SERDANG BEDAGAI**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 11/20/19

Access From (repository.uma.ac.id)

**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Medan Area**



**Oleh :**

**LAURENTINUS HABEAHAN  
NPM : 12.832.0086**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2019**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**Judul Skripsi** : Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai.

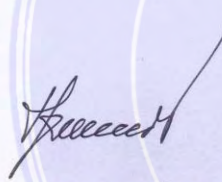
**Nama** : LAURENTIUS HABEAHAN

**NPM** : 12.832.0086

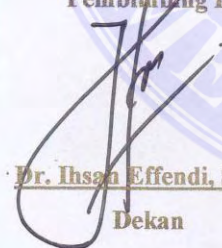
**Program Studi** : Manajemen

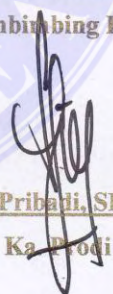
**Fakultas** : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :  
Komisi  
Pembimbing

  
Drs. Patar Marpun, M.Si  
Pembimbing I

  
Dra. Isnaniah Laili, KS, SE, MMA  
Pembimbing II

  
Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si  
Dekan

  
Teddi Pribadi, SE, MM  
Ka Prodi

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 17/September/2019

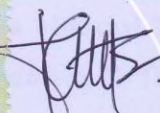
## HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini saya kutip dari hasil karya orang lain yang telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 29 Oktober 2019



  
Laurentius Habeahan  
128320086

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

---

Sebagai sivitan akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Laurentius Habeahan  
NPM : 128320086  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

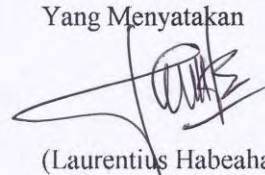
demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non eksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal 29 Oktober 2019

Yang Menyatakan



(Laurentius Habeahan)

## ABSTRAK

---

---

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Unit Usaha Adolina Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai. Penelitian ini adalah asosiatif. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PKS PT Perusahaan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina sebanyak 150 orang.. Sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan metode *purposive random sampling* dan pengambilan ukuran sampel menggunakan rumus Slovin, sehingga diperoleh ukuran sampel 60 orang.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan metode regresi linear berganda. Hasil penelitian dengan menggunakan uji signifikansi parsial (uji t) diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7,600 > 1,671$ ), variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Unit Usaha Adolina Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai. Motivasi diperoleh  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $-2,832 < 1,671$ ) menunjukkan berpengaruh negatif terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Unit Usaha Adolina Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai. Uji signifikansi simultan (uji f) menunjukkan diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $66,747 > 3,16$ ), keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan.. Selanjutnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,690.

Nilai ini mengindikasikan bahwa 69,0% variasi atau perubahan dalam semangat kerja karyawan dapat dijelaskan oleh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan motivasi. Sedangkan sisanya sebesar 31,0 % dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Disarankan agar perusahaan memberikan instruksi yang lebih jelas dan memperbaiki komunikasi antara para pegawai dan pimpinan serta bawahan terutama bagi karyawan terkait pekerjaan yang dilakukan.

**Kata Kunci:** Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Motivasi Kerja, Semangat Kerja Karyawan.

## ABSTRACT

---

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of occupational safety and health programs (K3) and motivation on employee morale at PT. Plantation Adolina Business Unit Serdang Bedagai Adolina Perbaungan Business Unit. This study is associative. The data used are primary and secondary data. The population in this study were 150 employees working on PKS of PT Nusantara IV (Persero) Adolina Business Unit. The study sample was determined using purposive random sampling method and taking sample size using Slovin formula, in order to obtain a sample size of 60 people.

Hypothesis testing is done by using multiple linear regression methods. The results of the study using the partial significance test (t test) obtained  $t_{count} > t_{table}$  ( $7,600 > 1,671$ ), occupational safety and health variables (K3) affect the employee morale at PT. Plantation Adolina Business Unit Serdang Bedagai Adolina Perbaungan Business Unit. Motivation obtained by  $t_{count} < t_{table}$  ( $-2,832 < 1,671$ ) shows a negative effect on employee morale at PT. Plantation Adolina Business Unit Serdang Bedagai Adolina Perbaungan Business Unit. Simultaneous significance test (f test) shows that obtained  $F_{count} > F_{table}$  ( $66,747 > 3,16$ ), occupational safety and health (K3) and motivation have a significant positive effect on employee morale. Furthermore, the coefficient of determination ( $R^2$ ) obtained R Square value of 0,690 .

This value indicates that 69.0% of variation or changes in employee morale can be explained by occupational safety and health (K3) and motivation. While the remaining 31.0% is explained by other causes not examined in this study. It is recommended that companies provide clearer instructions and improve communication between employees and leaders and subordinates, especially for employees regarding the work performed.

**Keywords: Occupational Health and Safety (K3), Work Motivation, Employee Spirit.**

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas karunia yang diberikan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (PERSERO) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai”**.

Penulis menyadari bahwa dalam penyelesaian skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan, bimbingan, motivasi dan pengarahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis dengan sepenuh hati mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku, Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Teddi Pribadi, SE, MSi selaku Ketua Program Fakultas Ekonomi/Manajemen Universitas Medan Area yang telah memberikan masukan dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini.
4. Bapak Drs. Patar Marbun, M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan motivasi, arahan dan banyak meluangkan waktu untuk membimbing penulis hingga penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Dra. Isnaniah Laili KS., SE, MMA selaku Dosen Pembimbing II yang juga telah memberikan motivasi, arahan dan banyak meluangkan waktu untuk membimbing penulis hingga penyelesaian skripsi ini.



6. Seluruh Bapak/ Ibu Dosen yang telah membekali ilmu dan pengetahuan kepada penulis selama mengikuti perkuliahan serta tidak lupa juga kepada seluruh staf dan pegawai yang telah membantu urusan administrasi penulis.
7. Teristimewa penulis mengucapkan terimakasih yang tulus dan tak ternilai kepada Ayahanda Luhut Habeahan dan Ibunda tercinta Irianti Br. Aritonang yang telah menanamkan nilai – nilai ketakwaan, ketekunan dan kerja keras serta kesabaran dalam diri penulis sendiri.
8. Kepada seluruh rekan – rekan seangkatan (Just Us) di Fakultas Ekonomi Manajemen, serta seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik untuk kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat dan menambah wawasan bagi kita semua.

Medan, 21 Januari 2019

Peneliti,

LAURENTINUS HABEAHAN

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>i</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>ii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>ABSTRAKSI</b> .....	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>v</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	<b>1</b>
B. Rumusan Masalah .....	<b>3</b>
C. Tujuan Penelitian.....	<b>4</b>
D. Manfaat Penelitian.....	<b>5</b>
<b>BAB II KERANGKA TEORITIS</b>	
A. Uraian Teori.....	<b>6</b>
1. Semangat Kerja .....	<b>6</b>
1.1 Pengertian Semangat Kerja .....	<b>6</b>
1.2 Indikator Semangat Kerja .....	<b>6</b>
1.3 Mengukur Semangat Kerja .....	<b>9</b>
1.4 Menurunnya Semangat Kerja.....	<b>10</b>
2. Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) ..	<b>12</b>
2.1 Alasan dan Pentingnya Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3).....	<b>17</b>
2.2 Tujuan dan Manfaat Program Kesehatan dan	

Kesehatan Kerja (K3).....	18
2.3 Undang-Undang K3 .....	20
3. Jaminan Kesehatan.....	22
3.1 Tujuan Pemberian Jaminan Kesehatan .....	22
3.2 Karakteristik Jaminan Kesehatan .....	22
3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesehatan Kerja	23
3.4 Persoalan Dalam Kesehatan Kerja .....	25
3.5 Usaha Meningkatkan Kesehatan Kerja .....	27
3.6 Indikator-Indikator Kesehatan Kerja.....	28
4. Keselamatan Kerja .....	29
4.1 Pengertian Keselamatan Kerja .....	29
4.2 Faktor Penyebab Terjadinya Kecelakaan Kerja	29
4.3 Klasifikasi Kecelakaan Kerja.....	33
4.4 Kerugian Akibat Kecelakaan Kerja .....	36
4.5 Usaha Mengurangi Kecelakaan Kerja.....	37
4.6 Indikator-Indikator Kecelakaan Kerja.....	39
5. Motivasi.....	40
5.1 Pengertian Motivasi .....	40
5.2 Jenis-Jenis Motivasi .....	41
5.3 Metode Motivasi .....	42
5.4 Alat-Alat Motivasi .....	42
5.5 Asas-Asas Motivasi.....	43
5.6 Teori Motivasi.....	44
B. Peneliti Terdahulu .....	50

C. Kerangka Konseptual .....	51
D. Hipotesis .....	52

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	54
B. Populasi dan Sampel Penelitian.....	55
C. Definisi Operasional Variabel .....	57
D. Jenis dan Sumber Data .....	57
E. Teknik Pengumpulan Data .....	58
F. Teknik Analisis Data .....	59
1. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	59
a. Uji Validitas .....	59
b. Uji Reliabilitas .....	60
2. Uji Statistik.....	61
3. Uji Asumsi Klasik.....	61
a. Uji Normalitas.....	61
b. Uji Heteroskedastis.....	62
c. Uji Multikolinearitas.....	62
4. Uji Hipotesis .....	62
a. Uji t .....	62
b. Uji F.....	63
c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	63

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian.....	65
1. Gambaran Umum Perusahaan .....	65

2. Visi dan Misi .....	66
3. Struktur Organisasi .....	67
B. Pembahasan.....	84
1. Deskripsi Hasil Penelitian .....	84
2. Karakteristik Responden .....	85
3. Hasil Jawaban Responden .....	86
C. Uji Validitas Dan Realibilitas .....	93
D. Uji Statistik .....	95
E. Uji Asumsi Klasik .....	96
F. Uji Hipotesis .....	100
G. Pembahasan Penelitian .....	102
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	105
B. Saran .....	106
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

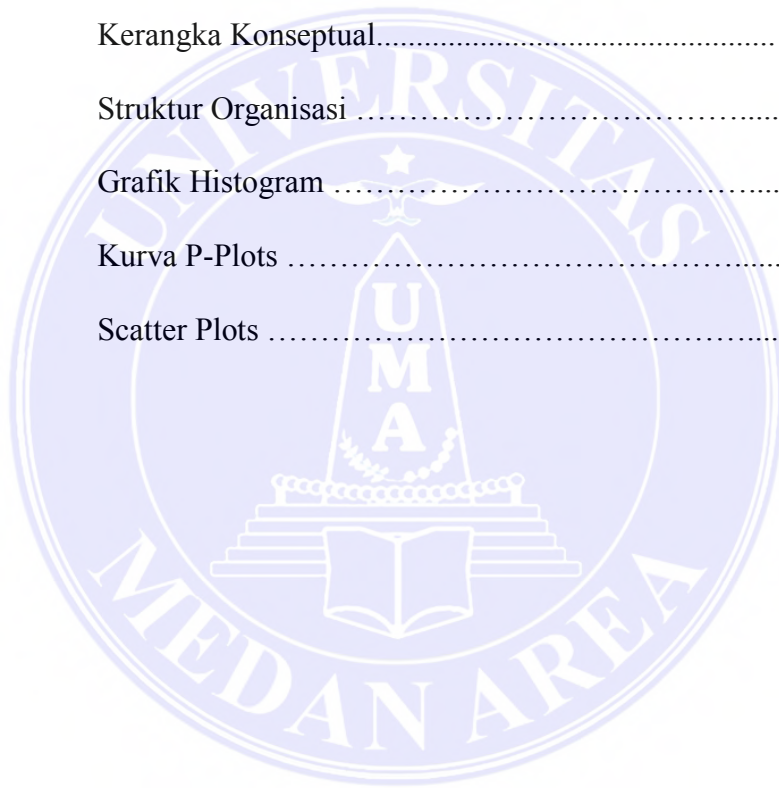
## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
2.1	Peneliti Terdahulu .....	50
3.1	Jadwal Penelitian .....	55
3.2	Populasi Penelitian .....	56
3.4	Defenisi Operasional.....	57
3.5	Instrumen Skala Linkert .....	59
4.1	Distribusi Usia Responden .....	85
4.2	Distribusi Jenis Kelamin .....	86
4.3	Distribusi Jawaban Responden Insentif .....	87
4.4	Distribusi Jawaban Responden Jaminan Kesehatan ....	90
4.5	Distribusi Jawaban Responden Kinerja Karyawan .....	91
4.6	Hasil Uji Validitas Insentif .....	93
4.7	Hasil Uji Validitas Jaminan Kesehatan .....	94
4.8	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	94
4.9	Hasil Uji Reliabilitas .....	95
4.10	Analisis Regresi Linier Berganda .....	95
4.11	Uji Multikolinieritas .....	99
4.12	Hasil Uji Simultan .....	100
4.13	Hasil Uji Parsial .....	101

4.14	Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	102
------	---------------------------------------	-----

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
2.1	Teori Hierarki Abraham Maslow.....	45
2.2	Kerangka Konseptual.....	52
4.1	Struktur Organisasi .....	67
4.2	Grafik Histogram .....	97
4.3	Kurva P-Plots .....	98
4.4	Scatter Plots .....	100



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Di era globalisasi saat ini yang semakin berkembang, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan salah satu prasyarat yang ditetapkan dalam hubungan ekonomi perdagangan barang dan jasa antar negara yang harus dipenuhi oleh seluruh negara, termasuk bangsa Indonesia. Untuk mengantisipasi hal tersebut serta mewujudkan perlindungan masyarakat pekerja Indonesia; telah ditetapkan Visi Indonesia Sehat 2010 yaitu gambaran masyarakat Indonesia di masa depan, yang penduduknya hidup dalam lingkungan dan perilaku sehat, memperoleh pelayanan kesehatan yang bermutu secara adil dan merata, serta memiliki derajat kesehatan yang setinggi - tingginya.

Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah salah satu bentuk upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga dapat mengurangi dan atau bebas dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Menurut America Society of Safety and Engineering (ASSE) Keselamatan dan Kesehatan Kerja diartikan sebagai kegiatan yang ditujukan untuk mencegah semua jenis kecelakaan yang ada kaitannya dengan lingkungan dan situasi kerja.

Lingkungan kerja tidak lepas dari Hazards, yaitu faktor resiko, yakni sumber atau kondisi yang memiliki potensi bahaya kesehatan kerja. Mengacu pada domain kesehatan kerja yakni tiga kelompok variabel yaitu kapasitas kerja,



lingkungan kerja dan beban atau jenis kerja, maka hazards dapat berasal dari ketiga domain tersebut. Tingkat kecelakaan-kecelakaan fatal di negara-negara berkembang empat kali lebih tinggi dibanding negara-negara industri. Di negara-negara berkembang, kebanyakan kecelakaan dan penyakit akibat kerja terjadi di bidang-bidang pertanian, perikanan dan perkayuan, pertambangan dan konstruksi.

Masalah-masalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan bagian penting dalam agenda ILO. Konferensi Perburuhan Internasional di tahun 2003 membicarakan standar-standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebagai bagian dari pendekatan yang terintegrasi dan mencapai persetujuan mengenai strategi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) global yang menghimbau dilakukannya suatu aksi yang “jelas dan terpusat” untuk mengurangi angka kematian, luka-luka dan penyakit akibat kerja.

Contoh kasus yang ada adalah perusahaan PT. Chitose Internasional Tbk. merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur. Dalam bisnisnya PT. Chitose Internasional Tbk. mengolah bahan mentah menjadi produk jadi sehingga menghasilkan produk seperti kursi lipat, perangkat mebel hotel & restoran, kantor, sekolah, rumah tinggal, dan tempat tidur rumah sakit. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi dari sikap dan perilaku karyawan dalam menjalankan tugas dalam organisasi. Karyawan yang kurang termotivasi dapat merugikan perusahaan dengan cara tidak masuk kerja atau absen.

PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai merupakan salah satu Unit Usaha dari PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) dan merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN).

Bergerak dalam industri perkebunan dimana deskripsi bisnisnya adalah pembudidayaan tanaman, pengolahan dan penjualan produk kelapa sawit dan teh. PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) mempunyai potensi memberikan pendapatan besar selain hasil perkebunan khususnya kelapa sawit apabila dapat memaksimalkan pengolahan buah kelapa sawit selain menghasilkan CPO (*Crude Palm Oil*).

Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai merasa kurang puas dengan jaminan kesehatan, jaminan hari tua, jaminan kematian, dan jaminan kecelakaan kerja yang diberikan kepada seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai. Hal ini terlihat pemberian jaminan kesehatan dan keselamatan tidak diberikan secara umum, karena karyawan berstatus karyawan tetap saja yang menerima jaminan kesehatan serta jaminan keselamatan sedangkan karyawan *outsourcing* tidak menerima jaminan tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Motivasi kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai"**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dan penelitian pendahuluan yang dilakukan, maka ditemukan permasalahan yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai?
3. Apakah program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai?

### **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan pokok permasalahan yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai
2. Untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai
3. Untuk mengetahui program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan motivasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan pada PT.

Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang  
Bedagai

#### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

2. Bagi penulis

Diharapkan dapat memberikan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama Ilmu Manajemen.

3. Bagi peneliti

Diharapkan dapat menambah wawasan dan pengalaman dalam melakukan penelitian.

4. Bagi akademisi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam dan berkembang.

## BAB II

### KERANGKA TEORITIS

#### A. Uraian Teoritis

##### 1. Semangat Kerja

###### 1.1 Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di sebuah perusahaan. Kondisi melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik merupakan gambaran awal dari produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan kata lain, terdapat *“kecenderungan hubungan langsung antara produktivitas yang tinggi dan semangat yang tinggi”* (Badriyah, 2015). Menurut Hasibuan (2013), *“semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal”*. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya. Indikasi turunnya semangat kerja dapat dilihat dari rendahnya produktivitas, tingkat absensi yang tinggi, tingkat perputaran karyawan yang tinggi, tingkat kerusakan yang naik, kegelisahan dimana-mana, tuntutan yang sering terjadi, dan pemogokan.

###### 1.2 Indikator Semangat Kerja

Semangat kerja membutuhkan perhatian yang teratur, diagnosis dan pengobatan yang layak seperti halnya dengan kesehatan. Semangat kerja agak sukar diukur karena sifatnya abstrak. Semangat kerja merupakan gabungan dari

kondisi fisik, sikap, perasaan, dan sentimen karyawan. Untuk melihat seberapa besar semangat kerja karyawan di perusahaan diperlukan beberapa indikator.

Ada beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan yang bersifat material dan non material yaitu:

1. Gaji atau upah yang cukup

Pemberian upah merupakan dorongan kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan, upah merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, dan pemberian gaji yang cukup kepada karyawan diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja dari karyawan itu sendiri. Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan semaksimal mungkin.

2. Memenuhi kebutuhan rohani

Selain kebutuhan materi mereka juga mempunyai kebutuhan rohani yaitu tempat menjalankan ibadah, rekreasi, partisipasi, dan lain sebagainya.

3. Menciptakan suasana yang santai

Banyak sekali cara yang dapat dilaksanakan oleh perusahaan, misalnya dengan mengadakan rekreasi atau berpiknik bersama, mengadakan pertandingan olahraga antar karyawan dan sebagainya.

4. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat

Artinya tempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan keahliannya atau keterampilannya masing-masing. Karena kesalahan menempatkan posisi karyawan akan menyebabkan pekerjaan menjadi kurang lancar dan tidak dapat memperoleh hasil yang maksimal, disamping itu semangat kerja mereka akan menurun.

#### 5. Berikan kesempatan kepada mereka untuk maju

Perlunya kesempatan untuk maju berarti memberi kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan diri dalam penerimaan tanggung jawab yang lebih besar dari sebelumnya dan diberikan kepada karyawan yang berprestasi berupa kenaikan pangkat (promosi), kenaikan gaji dan sebagainya.

#### 6. Pemberian insentif yang terarah

Pemberian tambahan penghasilan secara langsung bagi karyawan yang berprestasi sangat efektif untuk mendorong meningkatkan semangat kerja.

Sedangkan menurut Sulistiyzani dan Rosidah (2009), secara umum cara yang dapat ditempuh perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Memberikan kompensasi kepada tenaga kerja dalam porsi yang wajar tetapi tidak memaksakan kemampuan perusahaan.
2. Menciptakan kondisi kerja yang menggairahkan semua pihak.
3. Memperhatikan kebutuhan yang berhubungan dengan spiritual tenaga kerja.
4. Sarana penyegaran sebagai media pengurangan ketegangan kerja dan memperkokoh rasa setia kawan antara tenaga kerja maupun perusahaan.
5. Penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat.
6. Memperhatikan hari esok tenaga kerja.
7. Peran tenaga kerja untuk menyumbangkan aspirasinya mendapatkan tempat yang wajar.

Membina semangat kerja perlu dilakukan secara terus-menerus agar mereka menjadi terbiasa mempunyai semangat kerja yang tinggi. Dengan kondisi yang demikian, pekerja diharapkan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan kreatif. Pembinaan semangat kerja dalam suatu pekerjaan tentulah pimpinan sebagai atasan. *“Pembinaan semangat kerja akan dapat berhasil jika pimpinan benar-benar menempatkan dirinya bersama-sama dengan pekerja dan berusaha memperbaiki kondisi kerja agar kondusif sehingga suasana kerja turut mendukung terbinanya semangat kerja”* (Adnyani, 2008).

### 1.3 Mengukur Semangat Kerja

Meningkatkan semangat kerja karyawan salah satu bentuk perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan (Nitisemito, 2008), faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja adalah:

#### 1. Absensi

Absensi adalah dokumen yang mencatat jam hadir setiap karyawan di perusahaan, karena absensi menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan, dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi tanpa diberi wewenang. Yang tidak diperhitungkan sebagai absensi adalah diberhentikan untuk sementara, tidak ada pekerjaan, cuti yang sah atau periode libur, dan pemberhentian kerja.

#### 2. Kerja sama

Kerja sama adalah suatu usaha bersama antara orang perorangan atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama dalam bentuk tindakan kolektif



seseorang terhadap orang lain. Kerja sama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka berdasarkan untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, kerjasama dapat dilihat dari kesediaan untuk saling membantu di antara rekan sekerja sehubungan dengan tugas-tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi.

### 3. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

### 4. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Dalam praktiknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar dari peraturan-peraturan yang ditaati oleh sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan.

## 1.4 Menurunnya Semangat Kerja

Semangat kerja tidak selalu ada dalam diri karyawan, terkadang semangat kerja dapat pula menurun. Indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja selalu ada dan memang secara umum dapat terjadi. Menurut Nitisemito (2008), indikasi-indikasi tersebut antara lain:

### 1. Rendahnya produktivitas kerja

Menurunnya produktivitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan, dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini

berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja.

2. Tingkat absensi yang naik atau tinggi

Pada umumnya, bila semangat kerja menurun, maka karyawan dihindangi rasa malas untuk bekerja. Apalagi kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dikenakan potongan saat mereka tidak masuk bekerja. Dengan demikian dapat menimbulkan penggunaan waktu luang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi, meski hanya untuk sementara.

3. *Labour turn over* atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi

Keluar masuk karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan atau ketidaknyamanan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja. Manajer harus waspada terhadap gejala-gejala seperti ini.

4. Tingkat kerusakan yang meningkat

Meningkatnya tingkat kerusakan sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang. Selain itu dapat juga terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya. Dengan naiknya tingkat kerusakan merupakan indikasi yang cukup kuat bahwa semangat kerja telah menurun.

5. Kegelisahan dimana-mana

Kegelisahan tersebut dapat berbentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluhan kesah serta hal-hal lain. Terusiknya kenyamanan karyawan memungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.

## 6. Tuntutan yang sering terjadi

Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Organisasi harus mewaspadai tuntutan secara massal dari pihak karyawan.

## 7. Pemogokan

Pemogokan adalah wujud dari ketidakpuasan, kegelisahan dan sebagainya.

## 2. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Pengertian program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berkaitan dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan.

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

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan.
2. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran.
3. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan.
4. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya.
5. Memberikan pertolongan pada kecelakaan.
6. Memberi alat-alat perlindungan kepada para pekerja.

7. Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebarkan suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaran.
8. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja, baik fisik maupun psikis, peracunan, infeksi, dan penularan.
9. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai.
10. Menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik.
11. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup.
12. Memelihara kebersihan, kesehatan, dan ketertiban.
13. Memperoleh kebersihan antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya.
14. Mengamankan dan memperlancar pengangkatan orang, binatang, tanaman atau barang.
15. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan.
16. Mengamankan dan memelihara pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang.
17. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya.
18. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya.

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

Banyak elemen dan faktor-faktor yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) agar pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam perusahaan dapat berjalan efektif. Berikut adalah elemen-elemen pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja.

### 1. Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja para tenaga kerja para tenaga kerja harus diprioritaskan atau diutamakan dan diperhitungkan agar tenaga kerja merasa ada jaminan atas pekerjaan yang mereka lakukan, baik yang beresiko maupun tidak.

### 2. Pelatihan Keselamatan dan kesehatan Kerja

Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah pelatihan yang disusun untuk memberi bekal kepada personil yang ditunjuk perusahaan untuk dapat menerapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di tempat kerja.

### 3. Alat Pelindung Diri (APD)

Yang menjadi dasar hukum dari alat pelindung diri ini adalah Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Bab IX Pasal 13 Tentang Kewajiban Bila Memasuki Tempat kerja yang berbunyi: *“Barangsiapa akan memasuki sesuatu tempat kerja, diwajibkan mentaati semua petunjuk keselamatan kerja dan memakai alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan.”*

Pada umumnya alat-alat tersebut terdiri dari:

1. Helm Keselamatan (*Safety Helmet*), berfungsi sebagai pelindung kepala dari benda yang bisa mengenai kepala secara langsung.
2. Tali Keselamatan (*Safety Belt*), berfungsi sebagai alat pengaman ketika menggunakan alat transportasi ataupun peralatan lain yang serupa (mobil, pesawat, alat berat, dan lain-lain).
3. Sepatu Karet (*Boot Shoes*), berfungsi sebagai alat pengaman saat bekerja di tempat yang becek ataupun berlumpur.
4. Sepatu Pelindung (*Safety Shoes*), berfungsi untuk mencegah kecelakaan fatal yang menimpa kaki karena tertimpa benda tajam atau berat, benda panas, cairan kimia, dan sebagainya.
5. Sarung Tangan (*Gloves*), berfungsi sebagai alat pelindung tangan saat bekerja di tempat atau situasi yang dapat mengakibatkan cedera tangan.
6. Tali Pengaman (*Safety Harness*), berfungsi sebagai pengaman saat bekerja di ketinggian.
7. Penutup Telinga (*Ear Plug/Ear Muff*), berfungsi sebagai pelindung telinga pada saat bekerja di tempat yang bising.
8. Kacamata Pengaman (*Safety Glasses*), berfungsi sebagai pelindung mata ketika bekerja (misal mengelas).
9. Masker (*Respirator*), berfungsi sebagai penyaring udara yang dihirup saat bekerja di tempat dengan kualitas udara yang buruk (misal berdebu, beracun, berasap, dan sebagainya).
10. Pelindung Wajah (*Face Shield*), berfungsi sebagai pelindung wajah dari percikan benda asing saat bekerja (misal pekerjaan menggerinda).

11. Jas Hujan (*Rain Coat*), berfungsi melindungi diri dari percikan air saat bekerja (misal bekerja pada saat hujan atau sedang mencuci alat).
12. Beban Kerja (*Workload*), adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu
13. Jam Kerja (*Working Hours*), untuk karyawan yang bekerja 6 hari dalam seminggu, jam kerjanya adalah 7 jam dalam satu hari dan 40 jam dalam satu minggu. Sedangkan untuk karyawan dengan 5 hari kerja dalam satu minggu, kewajiban bekerja mereka adalah 8 jam dalam satu hari dan 40 jam dalam satu minggu.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2012) usaha-usaha dalam meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah sebagai berikut:

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan kebakaran dan peledakan.
2. Memberikan peralatan perlindungan diri untuk pegawai yang bekerja pada lingkungan yang menggunakan peralatan yang berbahaya.
3. Mengatur suhu, kelembaban, kebersihan udara, penggunaan warna ruangan kerja, penerangan yang cukup terang dan menyejukkan dan mencegah kebisingan. Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit.
4. Memelihara kebersihan dan ketertiban serta keserasian lingkungan kerja.
5. Menciptakan suasana kerja yang menggairahkan semangat kerja pegawai.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan suatu spesialisasi tersendiri, karena di dalam pelaksanaannya disamping dilandasi oleh peraturan perundang-

undangan juga dilandasi oleh ilmu-ilmu tertentu, terutama ilmu teknik dan medis. Demikian pula Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan masalah yang mengandung banyak aspek, misalnya: hukum, ekonomi maupun sosial.

Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di perusahaan dilakukan secara bersama-sama oleh pimpinan atau pengurus perusahaan dan seluruh tenaga kerja. Dalam pelaksanaannya pimpinan atau pengurus dapat dibantu oleh petugas Keselamatan dan Kesehatan Kerja dari perusahaan yang bersangkutan. Petugas Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah karyawan yang mempunyai pengetahuan atau keahlian di bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja, dan ditunjuk oleh pimpinan atau pengurus perusahaan maupun Departemen Tenaga Kerja. Sedangkan yang bertugas mengawasi atas ditaati atau tidak peraturan perundang-undangan di bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah:

1. Pegawai pengawas Keselamatan dan Kesehatan Kerja yaitu pegawai teknis berkeahlian khusus dari Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja.
2. Ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja yaitu tenaga teknis berkeahlian khusus dari luar Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja.

## **2.1 Alasan Pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Menurut Sunyoto (2012) ada tiga alasan pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja:



### 1. 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.

### 2. 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.

### 3. Ekonomis

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

## **2.2 Tujuan dan Manfaat Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Tujuan utama dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah memberikan jaminan kondisi kerja yang aman dan sehat kepada setiap karyawan dan untuk melindungi sumber daya manusianya. Tujuan kesehatan kerja adalah:

1. Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya baik fisik, mental, maupun sosial.
2. Mencegah dan melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.
3. Menyesuaikan tenaga kerja dengan pekerjaan atau pekerjaan dengan tenaga kerja.

Dengan demikian maksud dan tujuan tersebut adalah *“bagaimana melakukan suatu upaya dan tindakan pencegahan untuk memberantas penyakit dan kecelakaan akibat kerja, bagaimana upaya pemeliharaan serta peningkatan kesehatan gizi, serta bagaimana mempertinggi efisiensi dan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik”*. (Hasibuan, 2013), Keselamatan dan Kesehatan Kerja harus ditanamkan pada diri masing-masing karyawan, dengan penyuluhan dan pembinaan yang baik agar mereka menyadari pentingnya keselamatan kerja bagi dirinya maupun untuk perusahaan. Apabila banyak terjadi kecelakaan, karyawan banyak yang menderita, absensi meningkat, produksi menurun, dan biaya pengobatan semakin besar. Ini semua akan menimbulkan kerugian bagi karyawan maupun perusahaan bersangkutan, karena mungkin karyawan terpaksa berhenti bekerja sebab cacat dan perusahaan kehilangan karyawannya.

Rivai (2009) perusahaan dapat melaksanakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan baik, maka perusahaan akan mendapat manfaat-manfaat menjalankan Keselamatan dan Kesehatan Kerja yaitu:

1. Meningkatkan kinerja karyawan sehingga menurunnya jumlah hari kerja yang hilang.
2. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
3. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
4. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.

5. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa memiliki.
6. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan.
7. Meningkatkan keuntungannya secara substansial.

Tujuan dan manfaat dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja ini tidak dapat terwujud dan dirasakan manfaatnya, jika hanya bertopang pada peran tenaga kerja saja tetapi juga perlu peran dari pimpinan.

### 2.3 Undang-Undang Tentang K3

Undang-Undang Republik Indonesia No 13 Tahun 2003, paragraf 5:  
Keselamatan dan Keselamatan Kerja,  
Pasal 86

1. Setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk perlindungan atas:
  - a. Keselamatan dan kesehatan kerja
  - b. Moral dan kesusilaan
  - c. Perilaku yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama
2. Untuk melindungi keselamatan pekerja atau buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja
3. Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

## Pasal 87

1. Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.
2. Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) di atur dalam peraturan pemerintah.

Undang-Undang Republik Indonesia No 1 Tahun 1970, Bab IX kewajiban bila memasuki tempat kerja.

## Pasal 13

Barangsiapa akan memasuki suatu tempat kerja, diwajibkan mentaati semua petunjuk keselamatan kerja dan memakai alat-alat pelindung diri yang diwajibkan.

### 3. Jaminan Kesehatan

Jaminan kesehatan tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal. Menurut *Internasional Labour Organization (ILO)* dalam majalah *ASTEK (1985:11)* “*social security pada prinsipnya adalah perlindungan yang diberikan oleh masyarakat untuk para warganya, melalui berbagi usaha dalam menghadapi resiko-resiko ekonomi atau berkurangnya penghasilan*”.

#### 3.1 Tujuan Pemberian Jaminan Kesehatan

Pada umumnya perusahaan yang mengadakan atau memberikan jaminan sosial mempunyai tujuan tertentu. Tujuan dari pemberian jaminan sosial adalah:

1. Perusahaan menginginkan karyawan dapat bekerja lebih baik.
2. Untuk memenuhi kebutuhan karyawan agar dapat tercapai tingkat produktivitas yang tinggi.
3. Untuk menambah kegairahan kerja dan semangat yang tinggi dari karyawan.
4. Karyawan betah bekerja *turn over* karyawan menjadi lebih rendah.

### 3.2 Karakteristik Jaminan Kesehatan

Jaminan kesehatan diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial dan prinsip ekuitas (UU No. 410 Tahun 2004 Pasal 19 ayat 1) yaitu:

1. Prinsip asuransi sosial meliputi (UU No. 410 Tahun 2004 Penjelasan Pasal 19 ayat 1) :
  - a. Kegotongroyongan antara peserta kaya dan miskin, yang sehat dan sakit, yang tua dan muda, serta yang beresiko tinggi dan rendah.
  - b. Kepesertaan bersifat wajib dan tidak selektif.
  - c. Iuran berdasarkan persentase upah/penghasilan untuk peserta penerima upah atau suatu jumlah nominal tertentu untuk peserta yang tidak menerima upah.
  - d. Dikelola dengan prinsip nir-laba, artinya pengelolaan dana digunakan sebesar-besarnya untuk kepentingan peserta dan setiap surplus akan disimpan sebagai dana cadangan dan untuk peningkatan manfaat dan kualitas layanan.
2. Prinsip ekuitas (UU No. 410 Tahun 2004 Penjelasan Pasal 19 ayat 1) yaitu kesamaan dalam memperoleh pelayanan sesuai dengan kebutuhan medis yang

tidak terkait dengan besaran iuran yang telah dibayarkan. Prinsip ini diwujudkan dengan pembayaran iuran sebesar prosentase tertentu dari upah bagi yang memiliki penghasilan (UU No. 410 Tahun 2004 Pasal 17 ayat 1) dan pemerintah membayarkan iuran bagi mereka yang tidak mampu UU No. 410 Tahun 2004 Pasal 17 ayat 4).

Tujuan penyelenggaraan adalah untuk memberikan manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan akan pemenuhan kebutuhan dasar kesehatan (UU No. 410 Tahun 2004 Pasal 19 ayat 2). Manfaat diberikan dalam bentuk pelayanan kesehatan perseorangan yang komprehensif, mencakup pelayanan peningkatan kesehatan (promotif), pencegahan penyakit (preventif), pengobatan (kuratif) dan pemulihan (rehabilitatif) termasuk obat dan bahan medis dengan menggunakan teknik layanan terkendali mutu dan biaya (managed care) (UU No. 410 Tahun 2004 Pasal 22 ayat 1, 2, Pasal 23, Pasal 24, Pasal 25 dan Pasal 26).

### **3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesehatan Kerja**

Sebagai pelaksana kegiatan produksi, manusia harus selalu dalam keadaan sehat baik fisik maupun mental. Dengan demikian tenaga kerja dapat bekerja dengan tenang tanpa gangguan apapun. Menurut Mangkunegara (2012), faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan kerja karyawan antara lain:

1. Pengaturan udara
  - a) Pergantian udara di ruang kerja yang tidak baik
  - b) Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.

## 2. Kondisi fisik pegawai

- a) Kerusakan alat indera, stamina pegawai yang tidak sehat.
- b) Emosi pegawai yang tidak stabil.
- c) Program jaminan kesehatan.

## 3. Pengaturan pencahayaan dan penerangan

Pencahayaan dan penerangan yang cukup dalam ruang yang digunakan untuk bekerja.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan kerja menurut Soedarmayanti (2013) adalah:

### 1. Kebersihan

Merupakan syarat utama bagi karyawan agar tetap sehat dan pelaksanaannya tidak memerlukan banyak biaya.

### 2. Air minum dan kesehatan

Air minum yang bersih dari sumber yang sehat secara teratur hendaknya diperiksa dan harus disediakan dekat dengan tempat kerja.

### 3. Urusan rumah tangga

Kerapian dalam ruang kerja membantu pencapaian produktivitas dan mengurangi kemungkinan kecelakaan.

### 4. Ventilasi, pemanas dan pendingin

Untuk kesehatan dan rasa keserasian para karyawan, oleh karenanya merupakan faktor yang mempengaruhi efisiensi kerja. Pengaruh udara panas dan akibatnya dapat menyebabkan karyawan sering keluar karena keadaan kerja yang tidak nyaman.

#### 5. Tempat kerja, ruang kerja, dan tempat duduk

Tempat kerja, ruang kerja, dan tempat duduk dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Untuk itu disediakan tempat kerja dan ruang kerja nyaman dan aman dengan menghilangkan kepadatan di sekitar tempat kerja dan ruang kerja.

#### 6. Pencegahan kecelakaan

Harus diusahakan dengan meniadakan penyebabnya, apakah sebab itu merupakan sebab teknis atau sebab yang datang dari manusia.

#### 7. Pencegahan kebakaran

Merupakan salah satu masalah untuk semua yang bersangkutan dan perlu dilaksanakan dengan cepat menurut peraturan pencegahan kebakaran, seperti larangan merokok di tempat yang mudah timbul kebakaran.

#### 8. Gizi

Gizi makanan karyawan harus diperhatikan karena diharapkan dengan gizi makanan yang baik, karyawan akan sanggup menghasilkan keluaran yang memerlukan energi berat, yang biasanya dapat dihasilkan oleh karyawan yang sehat, cukup makan, dan lepas dari kesulitan akibat iklim yang dihadapi.

#### 9. Penerangan/cahaya, warna, dan suara bising di tempat kerja

Pemanfaatan penerangan/cahaya, warna, dan suara bising di tempat kerja dengan setepat-tepatnya mempunyai arti penting dalam menunjang kesehatan kerja.



### 3.4 Persoalan Dalam Kesehatan Kerja

Menurut Malthis dan Jackson (2006), persoalan kesehatan di tempat kerja terdiri atas :

#### 1. Penyalahgunaan obat-obatan (*substance abuse*)

Berbagai masalah dan kekhawatiran para pemberi kerja yang berhubungan dengan penyalahgunaan tersebut dimana para karyawan akan menjadi lamban dalam bekerja, cara berbicara yang tidak jelas, kesulitan berjalan, ketidakkonsistensian, depresi, emosional, tingkat ketidakhadiran yang meningkat dan sebagainya. Untuk mendorong karyawan untuk menyelesaikan masalah tersebut, perusahaan memberikan beberapa opsi yang biasanya telah disahkan oleh hukum. Seorang karyawan dihadapkan pada *supervisor* atau manajer yang berhubungan dengan perilaku dan kinerja mereka yang tidak memuaskan.

#### 2. Persoalan kesehatan emosional/mental

Masalah kesehatan emosional/mental yang dimiliki karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan terdiri dari:

- a) Stres, merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.
- b) Depresi, merupakan gangguan kejiwaan yang terjadi pada seseorang, dimana hal ini dapat dilihat dengan beberapa kondisi yang ditunjukkan oleh orang tersebut sebagai sebuah kemerosotan, seperti: perasaan tertekan, muram, sedih dan yang lainnya.

- c) Promosi kesehatan, merupakan upaya perubahan/perbaikan perilaku di bidang kesehatan disertai dengan upaya mempengaruhi lingkungan atau hal-hal lain yang sangat berpengaruh terhadap perbaikan perilaku dan kualitas kesehatan.

### 3.5 Usaha Meningkatkan Kesehatan Kerja

Menurut Hariandja (2007) usaha untuk meningkatkan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan
2. Mencegah, mengurangi, dan memadamkan kebakaran
3. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan
4. Memberikan kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian yang berbahaya
5. Memberikan pertolongan pada kecelakaan
6. Memberikan alat-alat perlindungan diri pada para pekerja
7. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai
8. Menyelenggarakan suhu dan lembab yang baik
9. Memperoleh keserasian antara proses dan kerjanya
10. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan
11. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya
12. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengalaman pada pekerjaan yang berbahaya kecelakaannya menjadi tambah tinggi.
13. Menyelenggarakan penyegaran udara yang baik
14. Memelihara kebersihan, kesehatan, dan ketertiban

15. Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkarmuat, perlakuan dan penyimpanan barang.

### 3.6 Indikator-Indikator Kesehatan Kerja

Adapun 3 (tiga) indikator dari kesehatan kerja menurut Manullang (2006) yaitu :

#### 1. Lingkungan secara medis

Dalam hal ini 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 industri.

#### 2. Lingkungan kesehatan tenaga kerja

Upaya-upaya dari perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari tenaga kerjanya hal ini dapat dilihat dari penyediaan air bersih dan sarana kamar mandi.

#### 3. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja

Yaitu pelayanan kesehatan tenaga kerja

Sedangkan menurut Soepomo (2009) yang menjadi dimensi dan indikator dari kesehatan kerja adalah:

1. Keadaan dan kondisi karyawan adalah keadaan yang dialami oleh karyawan yang mendukung aktifitas dalam bekerja :
  - a. Stres kerja
  - b. Pengetahuan

- c. Sikap
2. Lingkungan kerja adalah lingkungan yang lebih luas dari tempat kerja yang mendukung aktivitas karyawan dalam bekerja. Variabel ini akan diukur dengan indikator :
    - a. Penerangan
    - b. Ventilasi
    - c. Suara-suara
  3. Perlindungan karyawan merupakan fasilitas yang diberikan untuk menunjang kesejahteraan karyawan. Variabel ini akan diukur dengan indikator.
    - a. Fasilitas medis
    - b. Jaminan sosial
    - c. Alat pelindung kerja

#### **4. Keselamatan Kerja**

##### **4.1 Pengertian Keselamatan Kerja**

*“Keselamatan kerja merupakan kegiatan mengurangi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja terjadi karena adanya sumber-sumber bahaya di lingkungan kerja. Sumber-sumber bahaya ini berasal dari bangunan, peralatan, instalasi, bahan baku, proses dan cara kerja, serta lingkungan kerja, yang terdiri dari faktor lingkungan fisik, kimia, biologi, fasal kerja atau ergonomo dan psikologi. Kecelakaan tidak terjadi kebetulan, melainkan ada sebabnya. Oleh karena ada penyebabnya, sebab kecelakaan harus diteliti dan ditemukan, agar untuk selanjutnya dengan tindakan korektif yang ditujukan kepada penyebab itu*

*serta dengan upaya preventif lebih lanjut kecelakaan dapat dicegah dan kecelakaan serupa tidak berulang kembali” (Suma'mur, 2009). World Health Organization (WHO) mendefinisikan kecelakaan sebagai suatu kejadian yang tidak dapat dipersiapkan penanggulangan sebelumnya sehingga menghasilkan cedera yang riil. Kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang tidak dikehendaki dan tidak diduga semula yang dapat menimbulkan korban jiwa dan harta benda (Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Permenaker) Nomor: 03/Men/1998). Menurut OHSAS (1999) kecelakaan kerja adalah “suatu kejadian tiba-tiba yang tidak diinginkan yang mengakibatkan kematian, luka-luka, kerusakan harta benda atau kerugian waktu”.*

Menurut Dale S. Beach yang dikutip oleh Malthis dan Jackson (2006) kecelakaan kerja adalah *“kejadian yang tidak diharapkan yang mengganggu jalannya kegiatan”*. Menurut Bastian (2008) *“Jaminan Kecelakaan Kerja, diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial untuk menjamin manfaat pelayanan kesehatan dan santunan uang tunai, apabila seorang pekerja mengalami kecelakaan kerja atau menderita penyakit akibat kerja”*. Peserta jaminan kecelakaan kerja adalah seseorang yang telah membayar iuran.

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa kecelakaan kerja adalah setiap kejadian yang terjadi di dunia kerja yang tidak pernah diharapkan oleh setiap karyawan dalam bekerja, sehingga mengganggu jalannya kegiatan perusahaan.

## 4.2 Faktor Penyebab Terjadinya Kecelakaan Kerja

Terdapat tiga faktor yang menyebabkan terjadinya kecelakaan, yakni

1. Peristiwa-peristiwa yang terjadi secara kebetulan
2. Kondisi yang membahayakan
3. Tindakan yang membahayakan

Akan tetapi kondisi fisik dan mental seseorang juga turut menimbulkan kecelakaan kerja. Banyak cara yang dapat dilakukan untuk mencegah timbulnya kecelakaan kerja yaitu dengan menggunakan pendekatan dasar terhadap pencegahan kecelakaan kerja dimana bergantung pada tiga-E yaitu:

1. *Engineering*, dimana suatu pekerjaan harus direncanakan terlebih dahulu
2. *Education*, karyawan diberikan pendidikan untuk memahami bagaimana pentingnya keselamatan dalam bekerja
3. *Enforcement*, dimana para karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada

Sedangkan menurut Moekijat (2010), beberapa kondisi yang membahayakan atau faktor penyebab terjadinya kecelakaan kerja adalah:

1. Perlengkapan yang perawatannya kurang baik.
2. Perlengkapan kerja yang sudah rusak atau tidak layak pakai.
3. Prosedur yang membahayakan pekerja pada mesin atau perlengkapan kerja lainnya.
4. Tempat penyimpanan yang melebihi muatan.
5. Penerangan yang kurang memadai (terlalu redup atau menyilaukan).
6. Ventilasi atau saluran udara yang tidak baik.

Kecelakaan kerja yang terjadi menurut Suma'mur (2009) disebabkan oleh dua faktor, yaitu :

1. Faktor manusia itu sendiri yang merupakan penyebab kecelakaan meliputi aturan kerja, kemampuan pekerja (usia, masa kerja/pengalaman, kurangnya kecakapan dan lambatnya mengambil keputusan), disiplin kerja, perbuatan-perbuatan yang mendatangkan kecelakaan, ketidakcocokan fisik dan mental. Kesalahan-kesalahan yang disebabkan oleh pekerja dan karena sikap yang tidak wajar seperti terlalu berani, sembrono, tidak mengindahkan instruksi, kelalaian, melamun, tidak mau bekerja sama, dan kurang sabar. Kekurangan kecakapan untuk mengerjakan sesuatu karena tidak mendapat pelajaran mengenai pekerjaan. Kurang sehat fisik dan mental seperti adanya cacat, kelelahan dan penyakit. Diperkirakan 85% dari kecelakaan kerja yang terjadi disebabkan oleh faktor manusia. Hal ini dikarenakan pekerja itu sendiri (manusia) yang tidak memenuhi keselamatan seperti lengah, ceroboh, mengantuk, lelah dan sebagainya.
2. Faktor mekanik dan lingkungan, letak mesin, tidak dilengkapi dengan alat pelindung, alat pelindung tidak pakai, alat-alat kerja yang telah rusak. Faktor mekanis dan lingkungan dapat pula dikelompokkan menurut keperluan dengan suatu maksud tertentu. Misalnya di perusahaan penyebab kecelakaan dapat disusun menurut kelompok pengolahan bahan, mesin penggerak dan pengangkat, terjatuh di lantai dan tertimpa benda jatuh, pemakaian alat atau perkakas yang dipegang dengan manual

(tangan), menginjak atau terbentur barang, luka bakar oleh benda pijar dan transportasi. Kira-kira sepertiga dari kecelakaan yang menyebabkan kematian dikarenakan terjatuh, baik dari tempat yang tinggi maupun di tempat datar. Lingkungan kerja berpengaruh besar terhadap moral pekerja. Faktor-faktor keadaan lingkungan kerja yang penting dalam kecelakaan kerja terdiri dari pemeliharaan rumah tangga (*house keeping*), kesalahan disini terletak pada rencana tempat kerja, cara menyimpan bahan baku dan alat kerja tidak pada tempatnya, lantai yang kotor dan licin. Ventilasi yang tidak sempurna sehingga ruangan kerja terdapat debu, keadaan lembab yang tinggi sehingga orang merasa tidak enak kerja. Pencahayaan yang tidak sempurna misalnya ruangan gelap, terdapat kesilauan dan tidak ada pencahayaan setempat.

#### 4.3 Klasifikasi Kecelakaan Kerja

ILO (*International Labour Organization*) mengklasifikasikan kecelakaan kerja sebagai berikut :

1. Klasifikasi kecelakaan kerja menurut tipe kecelakaan:
  - a. Orang jatuh
  - b. Terpukul benda jatuh
  - c. Tersentuh/ terpukul benda yang tidak bergerak
  - d. Terjepit di antara dua benda
  - e. Gerakan yang dipaksakan
  - f. Terkena suhu yang ekstrem
  - g. Tersengat arus listrik



- h. Terkena bahan-bahan berbahaya atau radiasi
- i. Lain-lain kecelakaan yang tidak termasuk golongan ini

## 2. Klasifikasi kecelakaan kerja menurut benda

### a. Mesin

- 1) Penggerak utama terkecuali motor listrik
- 2) Gigi transmisi mesin
- 3) Mesin pemotong/ pembentuk logam
- 4) Mesin kayu
- 5) Mesin pertanian
- 6) Mesin pertambangan
- 7) Lain-lain mesin yang tidak termasuk klasifikasi ini

### b. Alat pengangkat dan sarana angkutan

- 1) Mesin dan perlengkapan pengangkat
- 2) Pengangkut di atas rel
- 3) Alat pengangkut lainnya selain di atas rel
- 4) Pengangkut udara
- 5) Pengangkut perairan
- 6) Lain-lain sarana angkutan

### c. Perlengkapan lainnya

- 1) Bejana bertekanan
- 2) Dapur, oven, pembakaran
- 3) Pusat-pusat pendingin

4) Instalasi listrik, termasuk motor listrik, tetapi tidak termasuk peralatan listrik

5) Alat-alat listrik tangan

6) Alat-alat, perkakas, perlengkapan listrik

7) Tangga, jalur landai

8) Perancah

d. Material, bahan dan radiasi

1) Bahan peledak

2) Serbuk, gas, cairan dan kimia

3) Pecahan terpelanting

4) Radiasi

5) Lain-lain

e. Lingkungan kerja

1) Di luar gedung

2) Di dalam gedung

3) Di bawah tanah

f. Lain-lain

1) Hewan

2) Lain-lain

3. Klasifikasi kecelakaan kerja menurut jenis luka-luka

a. Fraktur/retak

b. Diskolasi

c. Terkilir

- d. Geger otak dan luka di dalam lainnya
  - e. Amputasi dan enukleasi
  - f. Luka-luka lainnya
  - g. Luka-luka ringan
  - h. Memar dan remuk
  - i. Terbakar
  - j. Keracunan akut
  - k. Pengaruh cuaca
  - l. Sesak nafas
  - m. Akibat arus listrik
  - n. Akibat radiasi
  - o. Lain-lain luka
4. Klasifikasi kecelakaan kerja menurut lokasi luka pada bagian
- a. Kepala
  - b. Leher
  - c. Badan
  - d. Tangan
  - e. Tungkai
  - f. Aneka lokasi
  - g. Luka-luka lainnya

#### **4.4 Kerugian Akibat Kecelakaan Kerja**

Husni (2008) akibat dari kecelakaan kerja atau industri ini dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

1. Kerugian yang bersifat ekonomis, antara lain:
  - a. Kerusakan / kehancuran mesin, peralatan, bahan, dan bangunan.
  - b. Biaya pengobatan dan perawatan korban akibat dari kecelakaan.
  - c. Tunjangan kecelakaan.
  - d. Hilangnya waktu kerja.
  - e. Menurunnya jumlah maupun mutu produksi.

2. Kerugian yang bersifat non ekonomis:

Pada umumnya berupa penderitaan manusia yaitu tenaga kerja yang bersangkutan, baik itu merupakan kematian, luka/cedera berat, maupun luka ringan.

#### **4.5 Usaha Mencegah Terjadinya Kecelakaan Kerja**

Untuk mengurangi terjadinya kecelakaan kerja harus dilakukan segala upaya untuk mencegah kecelakaan kerja, antara lain dengan:

1. Peraturan, yaitu ketentuan yang diwajibkan mengenai kondisi kerja pada umumnya, perencanaan, konstruksi, perawatan dan pemeliharaan, pengawasan, pengujian dan cara kerja peralatan industri, tugas-tugas pengawas dan buruh, latihan, supervisi medis, pertolongan pertama pada kecelakaan dan pemeriksaan dan pemeriksaan keselamatan.
2. Standarisasi, yaitu penetapan standar-standar resmi, setengah resmi atau tidak resmi misalnya mengenai konstruksi yang memenuhi syarat-syarat keselamatan, jenis-jenis peralatan industri tertentu, praktek-praktek keselamatan dan hygiene umum, atau alat-alat perlindungan diri.

3. Pengawasan, yaitu pengawasan yang bertujuan agar dipatuhinya ketentuan-ketentuan perundang-undangan yang diwajibkan.
4. Penelitian yang bersifat teknik, yang meliputi sifat dan ciri-ciri bahan yang berbahaya, penyelidikan tentang pagar tanaman, pengujian alat-alat perlindungan diri, penelitian tentang pencegahan peledakan gas dan debu, atau pemilihan tentang bahan dan desain paling tepat untuk tambang-tambang pengangkat dan peralatan pengangkat lainnya.
5. Riset medis, yang meliputi penelitian tentang efek-efek fisiologis dan patologis faktor-faktor lingkungan dan teknologis, serta keadaan-keadaan fisik yang mengakibatkan kecelakaan.
6. Penelitian psikologis, yaitu penyelidikan tentang pola-pola kejiwaan yang menyebabkan terjadinya kecelakaan.
7. Penelitian secara statistik, untuk menetapkan jenis-jenis kecelakaan yang terjadi, banyaknya kecelakaan, mengenai siapa saja, dalam pekerjaan apa dan apa penyebabnya.
8. Latihan-latihan, yaitu latihan praktek bagi tenaga kerja, khususnya tenaga kerja-kerja yang baru dalam keselamatan kerja.
9. Penggairahan, yaitu penggunaan aneka cara penyuluhan atau pendekatan untuk menumbuhkan sikap untuk selamat.
10. Asuransi, yaitu insentif finansial untuk meningkatkan pencegahan kecelakaan, misalnya dalam bentuk pengurangan premi yang dibayar oleh perusahaan, jika tindakan-tindakan keselamatan sangat baik.

11. Usaha keselamatan pada tingkat perusahaan, yang merupakan ukuran utama efektif tidaknya penerapan keselamatan kerja. Kecelakaan terjadi pada perusahaan, sedangkan pola-pola kecelakaan pada suatu perusahaan sangat tergantung kepada tingkat kesadaran akan keselamatan kerja oleh semua pihak yang bersangkutan.

#### 4.6 Indikator-Indikator Kecelakaan Kerja

Menurut Mangkunegara (2011) beberapa sebab yang memungkinkan terjadinya kecelakaan yaitu :

1. Keadaan Tempat Lingkungan Kerja.
  - a. Penyusunan dan penyimpangan barang-barang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya
  - b. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak
  - c. Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya
2. Pengaturan Udara
  - a. Pergantian udara di ruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak).
  - b. Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.
3. Pengaturan Penerangan
  - a. Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat.
  - b. Ruang kerja yang kurang cahaya, remang-remang
4. Pemakaian Peralatan Kerja.
  - a. Pengamanan peralatan kerja yang sudah usang atau rusak.
  - b. Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengamanan yang baik.

5. Kondisi fisik dan mental pegawai.
  - a. Kerusakan alat indera, stamina karyawan yang tidak stabil
  - b. Emosi karyawan yang tidak stabil, kepribadian karyawan yang rapuh, cara berpikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja rendah, sikap karyawan yang ceroboh, kurang cermat, dan kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa resiko bahaya.

## 5. Motivasi

### 5.1 Pengertian Motivasi

Pada dasarnya manusia mau melakukan sesuatu karena adanya suatu dorongan baik dari dalam dirinya ataupun dari luar untuk memenuhi kebutuhannya. Peran karyawan yang memiliki motivasi tinggi dan didukung keterampilan dan pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaan sangat diperlukan. Hal ini berarti bahwa salah satu faktor penentu tingkat keberhasilan perusahaan adalah motivasi karyawan.

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2009), *“motivasi adalah proses pemberian dorongan kepada anak buah supaya anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang harus dilalui atau dilakukan untuk menumbuhkan dorongan kepada pegawai untuk berjalan sesuai dengan tujuan organisasi”*. Motivasi (*motivation*) berasal dari kata motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Di dalam perusahaan motivasi berperan sangat penting dalam meningkatkan kinerja dan

produktivitas karyawan. Tujuan dalam memberikan motivasi kerja terhadap karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien.

Dari definisi motivasi tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan untuk memperoleh kepuasan dari apa yang dibutuhkannya. Dalam memotivasi karyawan, manajer harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan sehingga karyawan mau bekerja ikhlas demi tercapainya tujuan perusahaan.

## 5.2 Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2008) ada dua jenis motivasi, yaitu:

### 1. Motivasi Positif

Pimpinan memotivasi (merangsang) karyawan dengan memberikan hadiah kepada para karyawan yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja karyawan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima hal yang baik-baik saja.

### 2. Motivasi Negatif

Pimpinan memotivasi para karyawan dengan memberikan suatu hukuman bagi karyawan yang prestasi kerjanya di bawah standar. Dengan motivasi negatif ini, semangat karyawan dalam jangka waktu pendek akan meningkat dikarenakan karyawan takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Dalam prakteknya, kedua jenis motivasi di atas sering digunakan oleh suatu perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat



meningkatkan semangat dan produktivitas kerja karyawan. Motivasi positif efektif untuk jangka waktu panjang sedangkan motivasi negatif efektif untuk jangka waktu pendek.

### 5.3 Metode Motivasi

Menurut Hasibuan (2008) ada dua metode motivasi, yaitu:

#### 1. 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.

#### 2. 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.

### 5.4 Alat-Alat Motivasi

Alat-alat motivasi (daya perangsang) yang diberikan kepada karyawan dapat berupa *material incentive* dan *nonmaterial incentive* (Hasibuan, 2009) :

### 1. *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.

### 2. *Nonmaterial Incentive*

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

## 5.5 Asas-Asas Motivasi

Menurut Hasibuan (2008), "*asas-asas motivasi mencakup dalam lima bagian yaitu: asas mengikutsertakan, asas komunikasi, asas pengakuan, asas wewenang yang didelegasikan, dan asas perhatian timbal balik*".

### 1. 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.

### 2. 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.

### 3. 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.

### 4. Asas Wewenang yang Didelegasikan

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

### 5. 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.

## 5.6 Teori Motivasi

Motivasi dapat dikatakan sebagai hal yang sulit, sebab untuk mengamati dan mengukur motivasi setiap karyawan belum ada kriterianya, karena motivasi setiap karyawan berbeda satu sama lain.

### 1. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2008)

“Salah satu teori motivasi yang paling banyak dijadikan acuan yaitu teori "Hierarki Kebutuhan" yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Maslow memandang kebutuhan manusia berdasarkan suatu hierarki kebutuhan dari kebutuhan yang paling rendah hingga kebutuhan yang paling tinggi”. Kebutuhan pokok manusia yang diidentifikasi Maslow dalam urutan kadar pentingnya adalah sebagai berikut:



**Gambar 2.1 : Teori Hierarki Abraham Maslow**

- a. Kebutuhan fisik (*Basic Needs*) yang merupakan kebutuhan pertama dan utama yang wajib dipenuhi oleh setiap individu. Yang terdiri dari sandang, pangan, papan dan kesejahteraan individu.

- b. Kebutuhan akan rasa aman (*Safety Needs*) dimana setelah kebutuhan pertama (kebutuhan fisik) terpenuhi, timbul perasaan perlunya pemenuhan kebutuhan keamanan. Misalnya, jika dikaitkan dengan pekerjaan maka kebutuhan akan keamanan sewaktu bekerja, perasaan aman yang menyangkut masa depan karyawan.
- c. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*) yang termasuk ke dalam kebutuhan ini yaitu kebutuhan akan perasaan diterima dimana ia bekerja, kebutuhan akan perasaan dihormati, kebutuhan untuk bisa berprestasi dan kebutuhan untuk bisa ikut serta.
- d. Kebutuhan penghargaan (*Esteem Needs*) yang termasuk dalam kebutuhan ini antara lain kebutuhan akan status, pengakuan, apresiasi terhadap dirinya dan tanggapan yang diberikan oleh pihak lain. Untuk memenuhi kebutuhan ini, seseorang akan berusaha melakukan pekerjaan/kegiatan yang memungkinkan ia mendapatkan penghormatan/penghargaan dari orang lain.
- e. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization Needs*) merupakan kebutuhan puncak. Bentuk khusus kebutuhan ini akan berbeda-beda setiap individu. Misalnya, pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri antara lain membesarkan anak-anak dengan baik dan memiliki pendidikan tinggi, berhasil mengatur sebuah perusahaan dengan tercapainya tujuan organisasi/perusahaan, atau dipilih menjadi pejabat tinggi.

## 2. Teori Motivasi Mc Clelland

Teori ini lebih dikenal dengan *Mc Cleland's Achievement Motivation Theory* atau Teori Motivasi Berprestasi Mc Cleland yang merupakan pengembangan dari Teori Kebutuhan Maslow. Dalam Teori Motivasi Berprestasi Mc Cleland ada tiga kebutuhan yang paling penting, yaitu :

a. Kebutuhan akan prestasi (*needs for achievement*)

Artinya adanya keinginan untuk mencapai tujuan yang lebih baik daripada yang sebelumnya.

b. Kebutuhan akan kekuasaan (*needs for power*)

Artinya adanya kebutuhan untuk berkuasa/mendapatkan kedudukan yang lebih baik.

c. Kebutuhan akan afiliasi (*needs for affiliation*)

Artinya adanya kebutuhan untuk berinteraksi/bersosialisasi dengan orang/pihak lain.

### 3. Teori Dua Faktor Herzberg

Teori Herzberg ini lebih dikenal dengan istilah *Two-Factor View*. Di dalam teori ini terdapat dua faktor, yaitu *Motivator* (kepuasan kerja atau perasaan positif) dan *Hygiene* (ketidakpuasan kerja atau perasaan negatif) 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).

#### 4. Teori Kebutuhan ERG Alderfer

Teori ERG Alderfer (*Existence, Relatedness, Growth*) adalah teori motivasi yang dikemukakan oleh Clayton P. Alderfer. Teori Alderfer menemukan adanya 3 kebutuhan pokok manusia, yaitu :

- a. *Existence Needs* (Kebutuhan Keadaan) yaitu kebutuhan-kebutuhan akan eksistensi (tetap bisa hidup sesuai dengan tingkat kebutuhan rendah) yang meliputi kebutuhan fisiologis dan kebutuhan material.
- b. *Relatedness Needs* (Kebutuhan Berhubungan), yaitu kebutuhan-kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain.
- c. *Growth Needs* (Kebutuhan Pertumbuhan) yaitu kebutuhan-kebutuhan akan pertumbuhan. Kebutuhan tersebut mencakup kebutuhan untuk tumbuh sebagai manusia yang kuat, dan memanfaatkan kemampuan-kemampuan pribadi untuk mencapai potensi/keunggulan yang maksimal.

#### 5. Teori Motivasi Ekspektansi

Teori harapan menyatakan bahwa motivasi kerja dideterminasi oleh keyakinan-keyakinan individual sehubungan dengan hubungan upaya kinerja, dan didambakannya berbagai macam hasil kerja, yang berkaitan dengan tingkat kinerja yang berbeda-beda sehingga dapat dikatakan bahwa teori tersebut berlandaskan logika.

Menurut Hasibuan (2008) berpendapat bahwa “*kekuatan yang memotivasi seseorang untuk bekerja giat dalam mengerjakan pekerjaannya tergantung dari hubungan timbal balik antara apa yang diinginkan dan dibutuhkan dari hasil pekerjaan itu*”. Berapa besar ia yakin perusahaan akan memberikan pemuasan bagi keinginannya sebagai imbalan atas usaha yang dilakukannya. Teori harapan terdiri atas :

a. Harapan (*Expectacy*)

Adalah suatu kesempatan yang diberikan akan terjadi karena perilaku. Harapan positif menunjukkan kepastian bahwa hasil tertentu akan muncul mengikuti suatu tindakan atau perilaku yang telah dilakukan. Harapan ini dinyatakan dalam kemungkinan (probabilitas).

b. Nilai (*Valency*)

Adalah akibat dari perilaku tertentu mempunyai nilai/martabat tertentu (daya atau nilai motivasi) bagi setiap individu bersangkutan.

c. Pertautan (*Instrumentality*)

Adalah persepsi dari individu bahwa hasil tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua.

d. Motivasi (*Motivation*)

Adalah menilai besarnya dan arahnya semua kekuatan yang mempengaruhi perilaku individu. Tindakan yang didorong oleh kekuatan yang paling besar adalah tindakan yang paling mungkin dilakukan.



e. Kemampuan (*Ability*)

Adalah menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan pekerjaan; kemampuan ini mungkin dimanfaatkan sepenuhnya atau mungkin juga tidak. Kemampuan ini berhubungan erat dengan totalitas daya pikir dan daya fisik yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian bahwa kemampuan setiap orang belum tentu dapat mengerjakan setiap pekerjaannya.

## B. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
Igusti Ngurah (2014)	Pengaruh Jaminan Kecelakaan Kerja Di Perusahaan PT. Narmada Awet Muda Ditinjau Dari UU Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jamsostek	Variabel independen: Jaminan Kecelakaan Kerja Variabel Dependen: Jamsostek	Regresi Linear Sederhana	Paham akan penerapan serta faktor yang menghambat penerapan Jaminan Kecelakaan Kerja di Perusahaan Narmada Awet Muda ditinjau dari Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek
Ria Nur Aisyah (2013)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Instalation dan Maintenance PT. Berca Schindler Lifts Surabaya)	Variabel Independen: Keselamatan ( $X_1$ ), Kesehatan ( $X_2$ ) Variabel Dependen: Semangat Motivasi ( $Y$ )	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan bahwa nilai <i>mean</i> variabel Keselamatan Kerja sebesar 4,22, 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. <i>Berca Schindler Lifts</i> Surabaya sudah dikatakan baik

Rijuna Dewi (2006)	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Ecogreen Oleochemicals Medan Plant	Variabel Independen: Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Variabel Dependen: Kinerja	Regresi Linear Sederhana	Adanya pengaruh positif dan signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan sebesar 52,2% secara serentak maupun secara parsial
Fahmawati (2004)	Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cahaya Surya Tunas Tapioka Wonogiri	Variabel Independen: Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Variabel Dependen: Kinerja	Regresi Linear Sederhana	Menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dengan hasil uji t sebesar 4,260 dan uji F sebesar 24,120 terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t sebesar 4,98

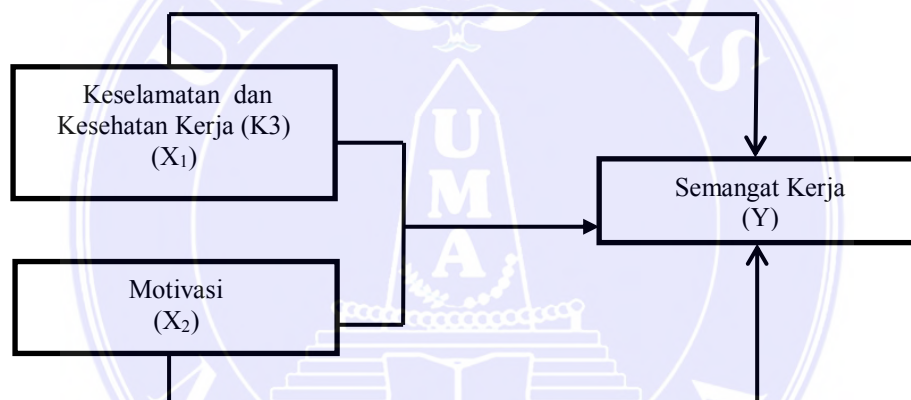
### C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual menurut Erlina (2011) adalah “suatu model yang menerangkan bagaimana hubungan suatu teori dengan faktor-faktor yang penting yang telah diketahui dalam suatu masalah tertentu”. Kerangka konseptual akan menghubungkan secara teoretis antara variabel-variabel penelitian, yaitu antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Sebuah perusahaan yang sehat dan baik adalah perusahaan yang selalu memperhatikan kondisi karyawannya karena karyawan merupakan salah satu faktor produksi yang terpenting dalam suatu perusahaan, tanpa karyawan betapa sulitnya perusahaan dalam mencapai tujuan. Dengan memiliki karyawan yang terampil berarti perusahaan telah mempunyai aset yang mahal yang sulit dinilai dengan uang karena merekalah kunci utama kesuksesan perusahaan dimasa

sekarang maupun yang akan datang. Oleh sebab itu perusahaan perlu menilai semangat kerja setiap karyawannya dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Sebab semangat kerja merupakan keinginan atau hasrat setiap karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Untuk meningkatkan semangat kerja setiap karyawan, perusahaan diharapkan dapat menerapkan berbagai macam program diantaranya program pensiun, jaminan kesehatan kerja, dan jaminan kecelakaan kerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang optimal.

Kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

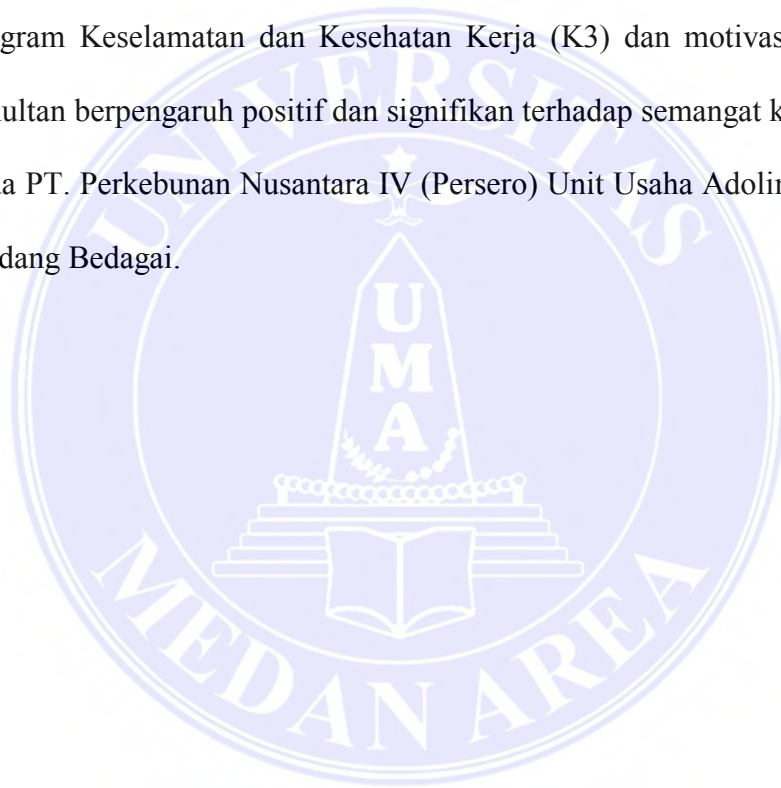


**Gambar 2.2 : Kerangka Konseptual**

#### D. Hipotesis

Nazir (2013) mengatakan bahwa “*hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya harus diuji secara empiris*”. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan perumusan masalah yang telah diterapkan, maka hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai.
3. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian**

##### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang dilakukan pada skripsi ini adalah asosiatif. Menurut Juliandi (2013, hal.14) *“penelitian asosiatif merupakan penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya”*.

Alasan memilih penelitian asosiatif sebagai metode penelitian disebabkan karena untuk meneliti data yang bersifat hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Adapun variabel yang dihubungkan dalam penelitian ini adalah variabel bebas, yaitu program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2), serta variabel terikatnya adalah Semangat Kerja (Y).

##### **2. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan di Badan PT Perusahaan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina yang beralamat di jalan Lintas Sumatera Perbaungan.

##### **3. Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dimulai bulan Juni 2018 sampai dengan bulan Oktober 2018.

**Tabel 3.1**  
**Jadwal Penelitian**

No	Kegiatan	Jun 2018				Jul 2018				Agus 2018				Sept 2018				Okt 2018			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Proposal																				
2	Seminar Proposal																				
3	Pengumpulan Data																				
4	Analisis Data																				
5	Bimbingan Skripsi																				
6	Seminar Hasil																				
7	Sidang Meja Hijau																				

## B. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi Penelitian

Populasi menurut Soewadji (2012:129) adalah "*sekelompok unsur atau elemen yang dapat berbentuk manusia atau individu, binatang, tumbuhan, lembaga atau institusi, kelompok, dokumen, kejadian, sesuatu hal, gejala, atau berbentuk konsep yang menjadi objek penelitian*". Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Perusahaan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina pada tahun 2018 sebanyak 150 orang yang terdiri dari :

**Tabel 3.2**  
**Populasi Penelitian**

Uraian	Tenaga Kerja Unit Usaha Adolina 2018		
	Pria	Wanita	Jumlah
Kary. Pimpinan	14	-	14
Kary. Pelaksana	100	36	136
Honor Papam	-	-	-
Honor Administrasi	-	-	-
<i>Outsourcing</i>	-	-	-
Jumlah	114	36	150

## 2. Sampel Penelitian

“Sampel adalah bagian dari jumlah atau karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu”. Hal-hal yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili (Sugiyono, 2009:81).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Menurut Noor (2011:155) “*purposive sampling merupakan teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan khusus sehingga layak dijadikan sampel*”. Pengambilan sampel harus sesuai dengan kriteria tersebut, karena akan berpengaruh pada variabel yang akan diteliti.

Pelaksanaan *purposive sampling* memiliki kriteria responden sebagai berikut :

1. Responden minimal sudah bekerja selama 5 tahun ke atas
2. Usia responden minimal lebih dari 25 tahun ke atas
3. Berdomisili di Afd 1 s/d 6 Kabupaten Serdang Bedagai

Penentuan jumlah sampel dapat dihitung dari populasi tertentu yang sudah diketahui jumlahnya, dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot e^2)}$$

Dimana :

- n : jumlah elemen/anggota sampel  
 N : jumlah elemen/anggota populasi  
 e : taraf kesalahan (10% atau 0,1)

Sehingga sampel yang diperoleh adalah

$$n = \frac{150}{1 + 150(0.1)^2} = 60 \text{ Karyawan}$$

### C. Definisi Operasional

**Tabel 3.4**  
**Definisi Operasional**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Ukur
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X <sub>1</sub> )	Jaminan kesehatan dan keselamatan adalah pemeliharaan suatu kondisi fisik, mental, dan stabilitas emosi setiap karyawan pada saat berangkat kerja samapi tiba kembali di rumah atau menderita penyakit akibat pekerjaan	Kesehatan: 1. Pemeriksaan dan pengobatan 2. Rawat Inap 3. Pemeriksaan kesehatan gratis 4. Pelayanan khusus berupa penggantian biaya 5. Potongan dana untuk jaminan kesehatan Keselamatan: 1. Program jaminan keselamatan sesuai harapan 2. Tata ruang 3. Waktu istirahat 4. Tanda untuk alat yang berbahaya 5. Perbaikan alat secara berkala	Likert
Motivasi (X <sub>2</sub> )	Kesediaan pegawai untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual.	1. Kebutuhan Fisiologi 2. Kebutuhan Keamanan 3. Kebutuhan Sosial. 4. Penghargaan 5. Status dan Tanggung Jawab -	Likert
Semangat Kerja (Y)	Semangat kerja adalah gambaran perasaan, keinginan atau kesungguhan serta dorongan kerja keras yang kuat yang timbul dari hati setiap individu/kelompok dalam bekerja terhadap organisasi yang akan mempengaruhi kedisiplinan dan kesediaan individu dalam kegiatan organisasi untuk mengerjakan tugas dengan lebih baik dan lebih cepat	1. Menyelesaikan kerja tepat waktu 2. Gaji sesuai harapan 3. Kepemimpinan 4. Semangat kerja 5. Kerjasama	Likert



#### **D. Jenis dan Sumber Data**

Penelitian menggunakan dua jenis data dalam melakukan penelitian ini untuk membantu memecahkan masalah, yaitu :

##### **1. Data Primer**

Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan/suatu organisasi secara langsung dari objek yang diteliti dan untuk kepentingan studi yang bersangkutan yang dapat berupa interview, observasi (Situmorang dan Lufti, 2015:3). Dalam penelitian ini untuk mendapatkan data primer dapat dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner langsung kepada para karyawan.

##### **2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh/dikumpulkan dan disatukan oleh studi-studi sebelumnya atau yang diterbitkan oleh berbagai instansi lain (Situmorang dan Lufti, 2015:3). Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari data yang didapatkan dari arsip yang dimiliki organisasi/instansi, studi pustaka, penelitian terdahulu, literatur, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data penelitian ini adalah:

##### **1. Wawancara**

Melakukan wawancara langsung kepada pihak yang berkompeten atau berwenang untuk memberikan informasi dan keterangan yang dibutuhkan oleh penelitian ini.

## 2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada karyawan.

## 3. Studi Pustaka / Dokumentasi

Mengumpulkan dan mempelajari informasi yang bersumber dari buku-buku, jurnal, majalah dan internet yang berkaitan dengan penelitian.

Skala likert digunakan untuk keperluan analisis kuantitatif penelitian, maka setiap pertanyaan diberi skala sangat setuju sampai sangat tidak setuju yang mana skala tersebut mempunyai bobot nilai. Setiap jawaban diberi bobot nilai seperti tabel 3.5

**Tabel 3.5**  
**Instrument Skala Likert**

No	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

## F. Teknik Analisis Data

Adapun untuk menguji uji validitas dan reliabilitas ini menggunakan alat bantu program SPSS (*Statistic 20.0 for windows*).

### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

#### a. Uji Validitas

Validitas berkenaan dengan tingkat kecermatan suatu instrumen penelitian. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan indikator yang digunakan sebagai alat ukur variabel. Rumus Validitas menurut Sugiyono (2010) adalah:

$$r = \frac{n \cdot (\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2) \cdot (n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

- $r_{xy}$  : Item instrument variabel dengan totalnya  
 $x$  : Jumlah butir pertanyaan  
 $y$  : Skor total pertanyaan  
 $n$  : Jumlah sampel

Hipotesisnya adalah:

- 1)  $H_0 : \rho = 0$  [Tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)]
- 2)  $H_0 : \rho \neq 0$  [Ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)]

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak  $H_0$  jika nilai probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan 0,05 (Sig.2 tailed <  $\alpha_{0,05}$ )
- 2) Terima  $H_0$  jika nilai probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig.2 tailed >  $\alpha_{0,05}$ ).

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan pengujian untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Rumus *Cronbach Alpha* menurut Arikunto dalam Juliandi (2013).

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

r : Reliabilitas instrumen  
 k : Banyaknya pertanyaan  
 $\sum \epsilon b^2$  : Jumlah varians butir  
 $\epsilon_1^2$  : Varian total

Kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach alpha*) > 0,6 maka instrument reliabilitas (terpercaya).

## 2. Uji Statistik

Digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dari program Keselamatan dan Kesehatan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap semangat kerja sebagai variabel terikat (Y). Persamaan uji statistik yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Semangat Kerja  
 a = Konstanta  
 b<sub>1</sub>-b<sub>2</sub> = Koefisien regresi  
 X<sub>1</sub> = Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja  
 X<sub>2</sub> = Motivasi  
 E = Standard error

## 3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk melihat atau menguji apakah suatu model layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

### a. Uji Normalitas

Digunakan untuk mengetahui apakah suatu distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi tidak menceng ke kiri atau ke kanan. Uji normalitas dilakukan

dengan menggunakan pendekatan histogram, pendekatan grafik, pendekatan *kolmogrov-smirnov*. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) maka jika *Asymp.Sig (2-tailed)* diatas nilai signifikansi 5% (0,05) artinya variabel residual berdistribusi normal.

#### **b. Uji Heteroskedastisitas**

Digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan/perbedaan varians dari residual pengamatan yang lain. Jika varians residual di satu pengamatan ke pengamatan lain adalah tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang paling baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### **c. Uji Multikolinearitas**

Uji ini bertujuan untuk menguji suatu model apakah dalam sebuah model regresi ditemukan adanya korelasi sempurna antar variabel independen. Model regresi yang paling baik adalah tidak terjadi multikolinearitas.

### **4. Uji Hipotesis**

#### **a. Uji-t (uji signifikan parsial)**

Uji t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) secara individual terhadap variabel terikat (Y).

a.  $H_0 : b_1 = b_2 = 0$

Artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

b.  $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$

Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari

variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan adalah

a)  $H_0$  diterima jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

b)  $H_a$  diterima jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

### **b. Uji-F (uji signifikan simultan)**

Pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas (Y) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y).

a.  $H_0 : b_1 = b_2 = 0$

Artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh yang positif dari seluruh dimensi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

b.  $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$

Artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dari seluruh dimensi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan

a)  $H_0$  diterima jika  $f \text{ hitung} < f \text{ tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

b)  $H_a$  diterima jika  $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

### **c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat.

Koefisien determinasi ini berkisar antara nol sampai dengan satu ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ).

Semakin mendekati nol berarti model tidak baik atau variasi model dalam menjelaskan sangat terbatas, sebaliknya semakin mendekati satu berarti model semakin baik.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### B. KESIMPULAN

1. Uji F diketahui bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $66,747 > 3,16$ ), dan nilai signifikansi sebesar 0,00 yang merupakan hasil yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,00 < 0,05$ ). Keselamatan kesehatan kerja (K3) dan motivasi secara serempak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina.
2. Berdasarkan Uji t diperoleh hasil keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7,600 > 1,671$ ) dengan tingkat signifikan ( $0,00 < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa keselamatan kesehatan kerja (K3) pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina memuaskan karyawan dalam meningkatkan kinerja bagi perusahaan.
3. Berdasarkan Uji t diperoleh hasil  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $-2,832 < 1,671$ ) dengan tingkat signifikan ( $0,00 < 0,05$ ), berpengaruh negatif signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina tidak sesuai dengan harapan karyawan.
4. *Adjusted R square* atau koefisien determinasi adalah 0,690. Nilai ini mengindikasikan bahwa 69,0% variasi atau perubahan dalam semangat kerja karyawan dapat dijelaskan oleh keselamatan kesehatan kerja (K3) dan motivasi. Sedangkan sisanya sebesar 31,0% dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka peneliti memberi saran sebagai berikut :

1. Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh dan signifikan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina, sehingga disarankan kepada pimpinan untuk tetap mempertahankan program keselamatan kesehatan kerja yang telah dilakukan dan koordinasi baik itu perintah atau instruksi yang lebih jelas agar dapat di mengerti oleh setiap karyawan, dan penting sekali bagi pimpinan untuk selalu menghargai setiap bentuk hasil kerja karyawan dengan memberikan bentuk penghargaan seperti pujian untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Motivasi kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina. Harus lebih ditingkatkan dikarenakan pengaruh yang berbanding terbalik dengan yang diinginkan oleh perusahaan. Sehingga disarankan kepada pimpinan untuk dapat memperbaiki serta meningkatkan jaminan Kesehatan terutama bagi karyawan terkait pekerjaan yang dilakukan, seperti kemampuan karyawan dalam memecahkan masalah, karena dengan diberikannya motivasi karyawan akan membantu percepatan proses pelaksanaan dan penyelesaian tugas yang berdampak pada peningkatan motivasi kinerja karyawan karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti variabel apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan selain variabel yang sudah peneliti lakukan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Bastian, Indra. 2008. *Sistem Akuntansi Sektor Publik*. Edisi 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Erlina. 2008. *Metodologi Penelitian Dan Bisnis: Untuk Akuntansi Dan Manajemen*. Medan: USU Press.
- Hariandja, Marihot. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Husni, Lalu. 2008. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Juliandi, Azuar. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu- Ilmu Bisnis*. Medan: M2000.
- Malthis, Robert L dan Jackson, John H, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Keenam. Bandung: Refika Aditama.
- Manullang. 2006. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Nazir, Moh. 2013. *Metode Penelitian*. Jakarta: Balai Aksara.
- Nitisemito, Alex, S. 2008. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noor. 2007. *Manajemen Publik*. Jakarta: PT. Grasindo.

- Rivai. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori Praktik**. Jakarta : Murai Kencana, PT Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P & Coulter, Mary. 2010. *Manajemen. Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Erlangga.
- Situmorang, Syafrizal Helmi dan Muslich Lutfi, 2011. *Analisis Data Untuk Riset Manajemen Dan Bisnis*. Edisi 2. Medan: USU Press.
- Soedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Soepomo. 2009. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Soewadji. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suma'mur. 2009. *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: PT Toko Gunung Agung.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS.
- Adnyani, I.G. 2008. *Membina Semangat Kerja Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan*. Buletin Studi Ekonomi Vol. 13 No.2
- Aisyah, Ria Nur. 2013. *"Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Instalation dan Maintenance PT. Berca Schindler Lifts Surabaya)"*.
- Engkos Achmad Kuncoro. *Analisis Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (k3) serta Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Tehate Putratunggal*.
- Hasibuan, Faradilla. 2013. *Pengaruh Program Pelayanan Kesejahteraan Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan*.

Ngurah, Igusti. 2014. "***Penerapan Jaminan Kecelakaan Kerja di PT.Narmada Awet Muda Ditinjau Dari Undang-Undang No.3 Tahun 1992 Tentang Jamsostek***". Jurnal Ilmiah: Universitas Mataram.

Simbolon, Marlina. 2013. "***Pengaruh Komunikasidan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Dinas Perkebunan Jawa Barat***".

Wijayanto, Rendi. 2011. "***Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan(Studi pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Suplai Dan Distribusi Region V Terminal Bahan Bakar Minyak Malang)***". Vol 3, No 2 (2013).

Winarji, Liera Mutia. 2009. "***Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Teknik Pada PT.PLN (Persero) Cabang Tanjung Karang Bandar Lampung***". <http://www.fe-manajemen.unila.ac.id> (13 Mei 2014).

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang "***Keselamatan Kerja***".

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang "***Ketenagakerjaan***".

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 tentang "***Sistem Jaminan Sosial Nasional***".

## LAMPIRAN 1

### Keselamatan dan Kesehatan Kerja P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	19	31.7	31.7	31.7
	4.00	17	28.3	28.3	60.0
	5.00	24	40.0	40.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

### Keselamatan dan Kesehatan Kerja P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	23	38.3	38.3	38.3
	4.00	21	35.0	35.0	73.3
	5.00	16	26.7	26.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

### Keselamatan dan Kesehatan Kerja P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.7	1.7	1.7
	3.00	21	35.0	35.0	36.7
	4.00	22	36.7	36.7	73.3
	5.00	16	26.7	26.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

### Keselamatan dan Kesehatan Kerja P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	24	40.0	40.0	40.0
	4.00	18	30.0	30.0	70.0
	5.00	18	30.0	30.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

### Keselamatan dan Kesehatan Kerja P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	16	26.7	26.7	26.7
	4.00	23	38.3	38.3	65.0

5.00	21	35.0	35.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

#### Keselamatan dan Kesehatan Kerja P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	27	45.0	45.0	45.0
	4.00	22	36.7	36.7	81.7
	5.00	11	18.3	18.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

#### Keselamatan dan Kesehatan Kerja P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	21	35.0	35.0	35.0
	4.00	27	45.0	45.0	80.0
	5.00	12	20.0	20.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

#### Keselamatan dan Kesehatan Kerja P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.7	1.7	1.7
	3.00	22	36.7	36.7	38.3
	4.00	25	41.7	41.7	80.0
	5.00	12	20.0	20.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

#### Keselamatan dan Kesehatan Kerja P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	21	35.0	35.0	35.0
	4.00	22	36.7	36.7	71.7
	5.00	17	28.3	28.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

#### Keselamatan dan Kesehatan Kerja P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	26	43.3	43.3	43.3

	4.00	22	36.7	36.7	80.0
	5.00	12	20.0	20.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

#### Motivasi P11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	24	40.0	40.0	40.0
	4.00	25	41.7	41.7	81.7
	5.00	11	18.3	18.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

#### Motivasi P12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	27	45.0	45.0	45.0
	4.00	19	31.7	31.7	76.7
	5.00	14	23.3	23.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

#### Motivasi P13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	16	26.7	26.7	26.7
	4.00	29	48.3	48.3	75.0
	5.00	15	25.0	25.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

#### Motivasi P14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	27	45.0	45.0	45.0
	4.00	22	36.7	36.7	81.7
	5.00	11	18.3	18.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

#### Motivasi P15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	19	31.7	31.7	31.7

4.00	26	43.3	43.3	75.0
5.00	15	25.0	25.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

#### Semangat Kerja P16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	24	40.0	40.0	40.0
	4.00	23	38.3	38.3	78.3
	5.00	13	21.7	21.7	100.0
Total		60	100.0	100.0	

#### Semangat Kerja P17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	16	26.7	26.7	26.7
	4.00	19	31.7	31.7	58.3
	5.00	25	41.7	41.7	100.0
Total		60	100.0	100.0	

#### Semangat Kerja P18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.7	1.7	1.7
	3.00	21	35.0	35.0	36.7
	4.00	21	35.0	35.0	71.7
	5.00	17	28.3	28.3	100.0
Total		60	100.0	100.0	

#### Semangat Kerja P19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	19	31.7	31.7	31.7
	4.00	23	38.3	38.3	70.0
	5.00	18	30.0	30.0	100.0
Total		60	100.0	100.0	

#### Semangat Kerja P20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent



Valid	3.00	9	15.0	15.0	15.0
	4.00	30	50.0	50.0	65.0
	5.00	21	35.0	35.0	100.0
Total		60	100.0	100.0	

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Semangat Kerja	20.0500	2.30272	60
K3	38.9167	4.37362	60
Motivasi	19.2167	2.18695	60

### Correlations

		Semangat Kerja	K3	Motivasi
Pearson Correlation	Semangat Kerja	1.000	.812	.631
	K3	.812	1.000	.891
	Motivasi	.631	.891	1.000
Sig. (1-tailed)	Semangat Kerja		.000	.000
	K3	.000		.000
	Motivasi	.000	.000	
N	Semangat Kerja	60	60	60
	K3	60	60	60
	Motivasi	60	60	60

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.837 <sup>a</sup>	.701	.690	1.28153	.701	66.747	2	57	.000	1.492

a. Predictors: (Constant), Motivasi, K3

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	219.238	2	109.619	66.747	.000 <sup>b</sup>
Residual	93.612	57	1.642		
Total	312.850	59			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, K3

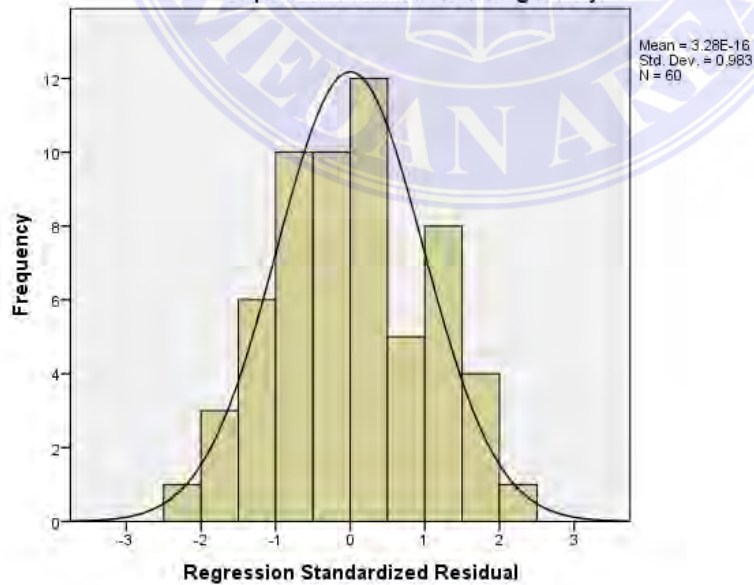
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.312	1.527		2.825	.007
K3	.640	.084	1.215	7.600	.000
Motivasi	-.477	.168	-.453	-2.832	.006

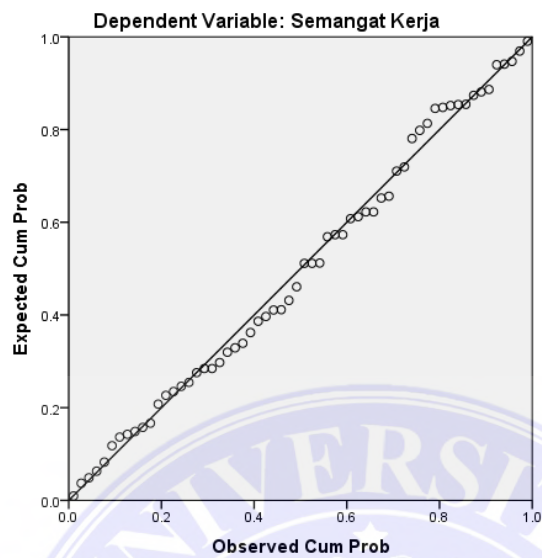
a. Dependent Variable: Semangat Kerja

**Histogram**

**Dependent Variable: Semangat Kerja**

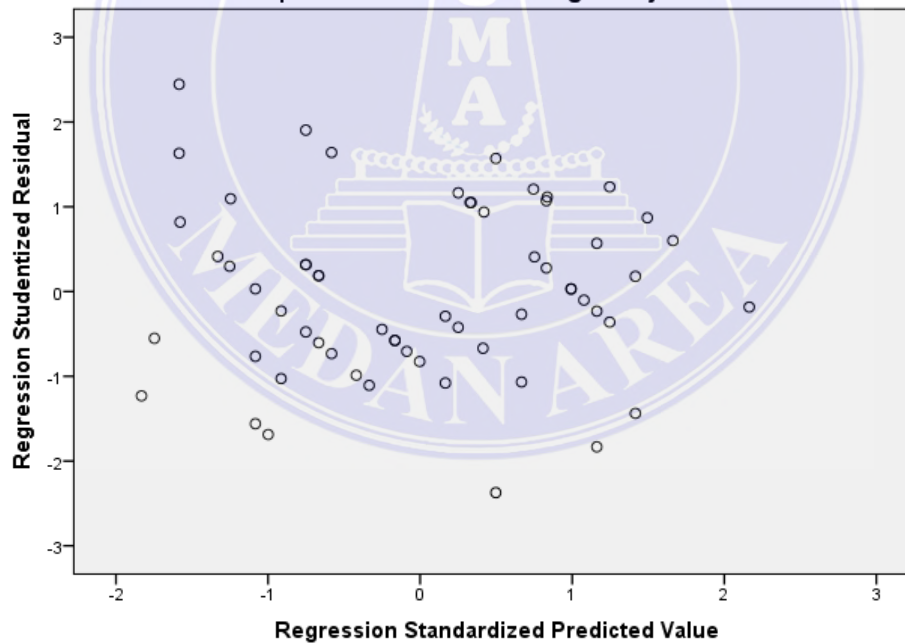


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: Semangat Kerja



NO	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)										Jumlah	Motivasi					Jumlah	Semangat Kerja					Jumlah
1	5	4	5	4	5	3	3	4	5	4	42	5	4	5	3	3	20	4	5	4	4	5	22
2	5	5	4	5	4	3	3	3	5	5	42	4	5	4	3	3	19	3	5	5	5	4	22
3	5	5	4	5	5	3	3	4	5	5	44	4	5	5	3	3	20	4	5	5	5	5	24
4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	5	43	3	4	5	4	4	20	5	4	5	4	5	23
5	5	5	3	5	4	3	3	3	5	5	41	3	5	4	3	3	18	3	5	5	5	4	22
6	5	3	3	5	4	3	3	5	5	3	39	3	5	4	3	3	18	5	5	3	5	4	22
7	5	3	5	3	5	4	4	4	5	3	41	5	3	5	4	4	21	4	5	3	3	5	20
8	5	3	5	3	5	3	4	3	5	3	39	5	3	5	3	4	20	3	5	3	3	5	19
9	5	3	5	3	5	3	4	4	5	3	40	5	3	5	3	4	20	4	5	3	3	5	20
10	5	4	4	4	5	4	5	3	5	4	43	4	4	5	4	5	22	3	5	4	4	5	21
11	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	45	5	5	5	4	5	24	5	4	4	5	5	23
12	5	4	4	4	5	4	5	5	3	3	42	3	4	4	4	5	20	5	5	4	4	5	23
13	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	41	3	3	4	4	4	18	5	4	4	5	4	22
14	4	5	4	5	5	4	4	4	3	3	41	4	3	4	4	4	19	4	4	5	5	5	23
15	5	4	5	3	3	4	4	3	3	3	37	4	3	4	4	4	19	3	5	4	3	3	18
16	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	43	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	5	22
17	5	5	5	3	4	5	5	3	4	4	43	3	3	4	5	5	20	3	5	5	3	4	20
18	5	4	2	5	5	5	5	5	4	4	44	4	4	3	5	5	21	5	5	4	5	5	24
19	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	46	4	5	4	5	5	23	5	5	3	5	5	23
20	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	46	4	4	4	5	5	22	5	5	5	4	5	24
21	3	5	3	5	3	3	3	2	4	4	35	3	3	3	3	5	17	5	3	5	5	3	21
22	3	5	5	5	5	3	3	5	3	5	42	5	5	5	3	4	22	4	3	5	5	5	22
23	5	3	5	4	3	5	5	5	5	3	43	5	4	3	5	5	22	5	5	3	4	3	20
24	5	4	3	3	5	5	5	5	5	4	44	3	3	5	5	5	21	5	5	4	3	5	22
25	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	44	4	5	5	4	5	23	3	4	5	5	5	22
26	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	46	5	4	4	5	5	23	3	5	5	4	4	21
27	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	19
28	5	3	4	3	4	5	4	4	5	3	40	4	3	4	5	4	20	4	5	3	3	4	19
29	5	4	4	3	3	5	5	3	5	4	41	4	3	3	5	5	20	3	5	4	3	3	18
30	4	5	3	3	5	4	4	3	4	5	40	3	3	5	4	4	19	3	4	5	3	5	20
31	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	4	24
32	3	3	4	5	4	3	3	4	3	3	35	4	5	4	3	3	19	4	3	3	5	4	19
33	5	3	4	4	3	3	3	4	5	3	37	4	4	3	3	3	17	4	5	3	4	3	19
34	3	3	4	5	4	3	3	3	3	3	34	4	5	4	3	3	19	3	3	3	5	4	18
35	3	5	5	3	4	3	3	3	3	5	37	5	3	4	3	3	18	3	3	5	3	4	18
36	3	5	4	5	5	3	3	5	3	5	41	4	5	5	3	3	20	5	3	5	5	5	23
37	5	3	3	5	5	5	5	4	5	3	43	3	5	5	5	5	23	4	5	3	5	5	22
38	3	5	5	5	5	3	3	4	3	5	41	5	5	5	3	3	21	4	3	5	5	5	22
39	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	34	4	3	4	3	3	17	3	3	4	3	4	17

40	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	32	3	3	4	3	4	17	3	3	3	3	4	16
41	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	36	4	4	4	3	3	18	4	3	4	4	4	19
42	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	36	4	4	4	3	4	19	3	3	4	4	4	18
43	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	35	4	3	3	4	4	18	3	4	3	3	3	16
44	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	34	3	3	3	4	4	17	3	4	3	3	3	16
45	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	35	3	4	4	3	3	17	4	3	4	4	4	19
46	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	34	3	4	4	3	4	18	4	3	3	4	4	18
47	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	36	4	4	4	3	3	18	4	3	4	4	4	19
48	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31	3	3	3	3	4	16	3	3	3	3	3	15
49	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	36	4	3	4	4	4	19	3	4	3	3	4	17
50	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	38	3	4	3	4	4	18	4	4	4	4	3	19
51	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	32	3	3	3	3	3	15	3	4	3	4	4	18
52	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	34	3	3	3	4	4	17	3	3	4	4	4	18
53	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31	3	3	3	3	3	15	4	4	3	4	4	19
54	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	37	4	3	4	4	4	19	4	4	5	4	4	21
55	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	20
56	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	35	3	3	3	4	4	17	4	4	3	3	4	18
57	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	35	3	3	3	4	4	17	4	4	4	3	4	19
58	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	36	4	4	4	3	3	18	4	5	2	3	4	18
59	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	36	3	3	3	4	4	17	3	4	3	4	4	18
60	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	38	3	4	4	4	4	19	3	4	4	4	4	19



**KUESIONER PENELITIAN**  
**PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3)**  
**DAN MOTIVASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA**  
**PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV UNIT USAHA ADOLINA**

Responden yang terhormat,

Bersama ini Saya memohon kesediaannya untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Program Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai”, pada program Sarjana Ekonomi Universitas Medan Area.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuannya Saya ucapkan terima kasih.

**PETUNJUK PENGISIAN**

1. Jawablah setiap pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/ ibu
2. Pilihlah jawaban dengan memberi tanda silang (x) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/ Ibu. Adapun makna tanda tersebut sebagai berikut :
  - a. STS : Sangat Tidak Setuju
  - b. TS : Tidak Setuju
  - c. KS : Kurang Setuju
  - d. S : Setuju
  - e. SS : Sangat Setuju

**DATA RESPONDEN**

Nama :  
 Jenis Kelamin : ( ) Laki-laki ( ) Perempuan  
 Pendidikan terakhir :  
 Divisi :  
 Lama Bekerja :

No	Indikator Variabel	STS	TS	KS	S	SS
	<b>Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)</b>					

1	Perusahaan telah secara ketat mewajibkan setiap karyawan untuk menggunakan alat pelindung kerja					
2	Fasilitas peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan memberikan keselamatan dalam anda bekerja					
3	Perusahaan menerapkan sistem pengawasan kerja yang mampu menghindarkan anda dari kecelakaan kerja					
4	Pelatihan kerja yang diberikan oleh perusahaan mampu mengurangi resiko kecelakaan kerja Anda					
5	Anda telah dapat menikmati seluruh sarana kesehatan yang disediakan oleh perusahaan					
6	Anda telah dapat menikmati seluruh sarana kesehatan yang disediakan oleh perusahaan					
7	Perusahaan telah secara aktif melakukan penyuluhan tentang kesehatan untuk meningkatkan kesehatan kerja Anda					
8	Perusahaan telah memberikan fasilitas pemeriksaan kesehatan ( <i>medical check-up</i> ) secara rutin untuk memelihara kesehatan Anda					
9	Perusahaan telah menyediakan keadaan lingkungan kerja yang baik bagi kesehatan Anda.					
10	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan pada semua karyawan tanpa terkecuali					
	<b>Motivasi</b>					
1	Saya merasa bahwa kebutuhan dasar seperti untuk dapat makan secara wajar sudah terpenuhi					
2	Saya merasa bahwa dengan bekerja di perusahaan ini, kebutuhan perumahan yang wajar sudah terpenuhi					
3	Saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan dari perusahaan ini					
4	Insentif yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari					
5	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju					

<b>Semangat Kerja Karyawan</b>						
1	Gaji atau upah bapak/ibu terima telah sesuai dengan kinerja					
2	Suka hadir tidak tepat waktu pada saat mengerjakan pekerjaan borong					

3	Berusaha untuk tidak terlibat konflik dengan atasan					
4	Terkadang suka absen saat mengerjakan pekerjaan borong					
5	BapakIbu selalu membantu rekan kerja yang kesulitan					

Terimakasih atas partisipasi

Bapak/Ibu

Hormat Saya,

Laurentinus Habeahan

