

**PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA  
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN (STUDI PADA PERUM  
BULOG KANWIL LAMPUNG)**

**(Skripsi)**

**Oleh**

**Annisa Dwi Putri**

**NPM 1916051076**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2024**

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN (STUDI PADA PERUM BULOG KANWIL LAMPUNG)**

**Oleh:**

**ANNISA DWI PUTRI**

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan hal yang tidak terpisahkan dalam ketenagakerjaan dan sumber daya manusia. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu program yang dibuat bagi pekerja atau buruh maupun pengusaha sebagai bentuk pencegahan atas timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja yang mungkin terjadi pada pekerja di dalam lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada Perum Bulog Kanwil Lampung. Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan sampel berjumlah 37 orang karyawan yang ada di Perum Bulog Kanwil Lampung. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket (kuisisioner) dan dokumentasi. Analisis data dengan menggunakan regresi linear sederhana dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini diketahui  $t_{hitung} 6,193 > t_{tabel} 1,691$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

**Kata Kunci : Keselamatan, Kesehatan Kerja, Motivasi Kerja, Karyawan**

## **ABSTRACT**

### ***THE INFLUENCE OF WORK SAFETY AND HEALTH PROGRAMS ON EMPLOYEES' WORK MOTIVATION (STUDY AT PERUM BULOG KANWIL LAMPUNG)***

***By:***

**ANNISA DWI PUTRI**

*Occupational Safety and Health (K3) is an inseparable part of employment and human resources. Occupational Safety and Health (K3) is a program created for workers or laborers as well as employers as a form of prevention of work accidents and illnesses resulting from work relations that may occur to workers in the work environment. This research aims to determine the effect of occupational safety and health on employee work motivation at Perum Bulog Lampung Regional Office. This research method uses quantitative research with a sample of 37 employees at Perum Bulog, Lampung Regional Office. Data collection techniques were carried out using questionnaires and documentation. Data analysis using simple linear regression and hypothesis testing. The results of this research show that  $t_{count}$  is  $6.193 > t_{table} 1.691$  and the significance value is  $0.000 < 0.05$ . So there is a significant influence between the Occupational Safety and Health variables on employee work motivation.*

***Keywords : Safety, Occupational Health, Work Motivation, Employees***

**PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA  
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN (STUDI PADA PERUM  
BULOG KANWIL LAMPUNG)**

**Oleh**

**Annisa Dwi Putri**

**Skripsi**

**Sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar  
SARJANA ILMU ADMINISTRASI BISNIS**

**Pada**

**Program Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2024**

## LEMBAR PENGESAHAN

Judul Penelitian : Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Perum Bulog Kanwil Lampung)

Nama Mahasiswa : Annisa Dwi Putri

Nomor Pokok Mahasiswa : 1916051076

Jurusan : Ilmu Administrasi Bisnis

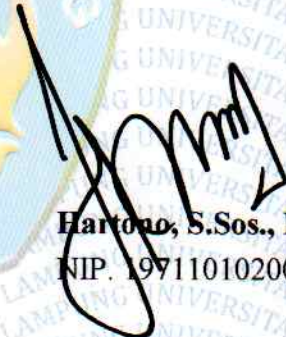
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



**MENYETUJUL,**

1. Komisi Pembimbing

  
Drs. Dadang Karya Bakti., M.M.  
NIP. 196110191988111002

  
Hartono, S.Sos., M.A.  
NIP. 197110102002121001

2. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis

  
Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si.  
NIP. 197502042000121001

**MENGESAHKAN**

1. Tim Penguji

Ketua penguji : **Drs. Dadang Karya Bakti., M.M**

Sekretasi/Anggota : **Hartono, S.Sos., M.A**

Penguji Utama : **Deddy Aprilani, S.A.N., M.A**



2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



**Drs. Ida Nurhaida., M.Si**  
NIP. 196108071987032001



Tanggal Lulus Ujian Skripsi: **7 Februari 2024**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, skripsi ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di universitas Lampung maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari komisi pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar Pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Bandar Lampung, 09 Januari 2024  
Yang membuat pernyataan,



Annisa Dwi Putri  
NPM. 1916051076

## RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Annisa Dwi Putri, lahir di Bandar Lampung 09 Agustus 2001. Penulis merupakan anak kedua dari pasangan Bapak Alm. Anton dan ibu Heka Sari. Penulis memiliki satu saudara perempuan yang bernama Nadya Pratiwi. Penulis telah menyelesaikan pendidikan pertama di TK Taman Siswa kota Bandar Lampung, pada tahun 2007, SD Negeri 2 Talang, kota Bandar Lampung pada tahun 2013.

Kemudian melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 3 Bandar Lampung dan lulus pada tahun 2016, serta SMA Negeri 10 lulus pada tahun 2019.

Tahun 2019, penulis terdaftar sebagai mahasiswi Jurusan Perikanan dan Ilmu Kelautan, Fakultas Pertanian Universitas Lampung melalui jalur SNMPTN. Kemudian penulis mengikut ahli program/pindah studi ke Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Lampung pada semester 3. Selama menjadi mahasiswi penulis aktif bergabung dalam organisasi HMJ Ilmu Administrasi Bisnis sebagai anggota Data Informasi dan Konsultasi Akademik pada tahun 2020/2021 dan penulis pernah menjadi panitia divisi dokumentasi dalam acara *Business Ramadhan* pada tahun 2021.

Pada tahun 2022, penulis mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Sukaraja, Kecamatan Bumi Waras, Kota Bandar Lampung selama 40 hari. Pada Juli 2022, penulis mengikuti Praktik Kerja Lapangan (PKL) di Perum Bulog Kanwil Lampung pada divisi Pengadaan.



## **MOTTO**

*Only those who play to win. Only those who risk to win. History favors risk-takers. Forgets the timid. Everything else is commentary*

*(Iveta Cherneva)*

*Dunia ini fana, kita yang abadi*

*(ICHA)*

## **PERSEMBAHAN**

Bismillahirrahmanirrahim

Dengan mengucapkan segala puji syukur atas rahmat dan karunia yang telah diberikan Allah SWT dengan segala kerendahan hati, saya mempersembahkan

skripsi ini kepada:

Kedua orang tua tercinta saya

Bapak Anton dan Ibu Heka Sari

atas cinta dan kasih sayang serta doa dan pengorbanan

yang telah diberikan kepada saya

Kakak dan kakak ipar serta nenek saya

Nadya Pratiwi

Rifki Oktariandi

Kartini

atas doa dan dukungannya

Tiara, Alfina, Erland, Auni, Jingga dan Yuni

atas doa dan dukungannya

M. Dani Rahmadi

atas doa dan dukungan serta nasihat

Almamater tercinta

**UNIVERSITAS LAMPUNG**

## SANWACANA

Puji syukur penulis ucapkan kepada kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi dengan judul “PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN (STUDI PADA PERUM BULOG KANWIL LAMPUNG)” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Administrasi Bisnis di Universitas Lampung. Penyusunan sampai selesainya skripsi ini mendapatkan bimbingan dari berbagai pihak, oleh karenanya dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan kekuatan, kesehatan, dan keselamatan penulis dalam menyelesaikan skripsi serta memberikan kemudahan disetiap segala urusan yang berkaitan dengan ini. Puji Syukur selalu dipanjatkan atas limpahan karunia-Nya.
2. Untuk kedua orang tua yang paling berharga di hidupku, Bapak Anton dan Ibu Heka Sari, yang telah memberikan seluruh dukungan dengan penuh kasih, usaha, dan doa dalam setiap langkah yang telah penulis lewati. Maaf dan terimakasih telah tidak menyerah dalam memahami penulis dengan segala sifat dan perilaku penulis. Terimakasih kepada Allah SWT telah menjadikan Papah dan Mamah sebagai orang tua penulis di kehidupan ini.
3. Nadya Pratiwi, selaku kakak penulis satu-satunya sekaligus teman bertengkar di rumah yang telah membantu dalam proses penyusunan skripsi ini sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini dengan baik.
4. Ibu Dra. Ida Nurida, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
5. Bapak Dr. Dedy Hermawan, M.Si, selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kerjasama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
6. Bapak Arif Sugiono, M.Si selaku Wakil Dekan Umum dan Keuangan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.

7. Bapak Dr. Robi Cahyadi K, M.A selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
8. Bapak Dr. Ahmad Rifai, S.Sos., M.Si, selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
9. Ibu Damayanti, S.A.N., M.A.B selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
10. Bapak Drs. Dadang Karya Bakti., M.M selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, arahan, motivasi dan kesabaran dalam proses penyusunan sampai dengan selesainya skripsi.
11. Bapak Ghia Subagja S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, arahan, motivasi dan kesabaran dalam proses penyusunan sampai dengan selesainya skripsi.
12. Bapak Deddy Aprilani, S.A.N., M.A selaku dosen penguji yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan masukan dan arahan yang diberikan dalam perbaikan skripsi ini.
13. Seluruh Dosen dan Staff Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis yang selama ini sangat berjasa, membantu dan memberi arahan serta memberikan ilmu pengetahuan yang sangat berharga bagi penulis.
14. Sahabat – sahabat SMP penulis, Tiara Andini, Alfina Septiara, Adinda Salsabila Alta, Akbar Rizki Julian, Arzak Baihaqi Putra, Erland Nur Syihab, Mithalina Auni, Farah Fatimah Azzahrah, dan Fadila Putri Deswita telah menemani penulis dengan menangisi dan menertawai semua masalah bersama selama kurang lebih 10 tahun. Semoga tetap berlanjut menemani.
15. Teman-teman Ilmu Administrasi Bisnis 2019 khususnya Dani dan Auni yang telah membantu penulis menyelesaikan skripsi.
16. Teman-teman Ilmu Administrasi Bisnis angkatan 2019, atas kebersamaan dan persahabatan yang terjalin selama ini.
17. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, tetapi penulis berharap semoga skripsi ini bisa bermanfaat untuk pihak yang membutuhkan. Terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini

Bandar Lampung, November 2023

Penulis

Annisa Dwi Putri

## DAFTAR ISI

<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>i</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>iv</b>
<b>I. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang dan Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat penelitian.....	8
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>9</b>
2.1 Hubungan Industrial.....	9
2.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	9
2.2.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja .....	9
2.2.2 Fungsi dan Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	10
2.2.3 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	10
2.3 Kecelakaan Kerja .....	11
2.3.1 Sebab-sebab Kecelakaan Kerja .....	12
2.4 Motivasi Kerja.....	14
2.4.1 Tujuan Motivasi Kerja .....	14
2.4.2 Indikator Motivasi Kerja .....	14
2.4.3 Tujuan Motivasi Kerja .....	16
2.4.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	16
2.4.5 Aspek-Aspek Motivasi Kerja.....	17
2.4.6 Jenis Motivasi Kerja.....	18
2.5 Penelitian Terdahulu .....	18
2.6 Kerangka Pemikiran.....	21
2.7 Hipotesis.....	21
<b>III. METODE PENELITIAN</b> .....	<b>22</b>
3.1 Jenis Penelitian.....	22
3.2 Populasi dan Sampel .....	22
3.2.1 Populasi .....	22
3.2.2 Sampel.....	22
3.3 Jenis Data .....	23
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	23
3.5 Definisi Konseptual dan Operasional.....	24
3.5.1 Definisi Konseptual.....	24
3.5.2 Definisi Operasional.....	26
3.6 Teknik Pengujian Instrumen .....	29
3.6.1 Uji validitas .....	29
3.6.2 Uji Realiabilitas.....	30
3.7 Teknik Analisis Data.....	31
3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif .....	31
3.7.2 Uji Asumsi Klasik .....	32

3.7.3 Analisis Regresi Linear Sederhana .....	33
3.7.4 Uji Hipotesis.....	34
3.7.5 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	34
<b>IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>35</b>
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	35
4.1.1 Sejarah Perum Bulog.....	35
4.1.2 Logo Perusahaan .....	37
4.1.3 Visi dan Misi Perum Bulog.....	38
4.1.4 Nilai-nilai Perusahaan .....	38
4.1.5 Struktur Organisasi Perum Bulog Kanwil Lampung .....	39
4.1.6 Tugas dan Wewenang Divisi Perum Bulog .....	41
4.1.7 Bidang Usaha Perusahaan .....	44
4.1.8 Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Perum Bulog.....	45
4.1.9 Standar Operasional Prosedur K3 Bulog. ....	46
4.2. Hasil Analisis Data.....	47
4.2.1 Hasil Statistik Deskriptif .....	47
4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	55
4.3.1 Uji Normalitas .....	55
4.3.2 Uji Heteroskedastisitas .....	56
4.3.3 Uji Linearitas.....	57
4.4 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana.....	58
4.5 Hasil Uji Hipotesis .....	60
4.5.1 Uji t ( <i>t test</i> ) .....	60
4.6 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	61
4.7 Pembahasan.....	62
4.7.1 Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan .....	62
<b>V. SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>65</b>
5.1 Simpulan .....	65
5.2 Saran.....	65
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>67</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>70</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Logo Bulog.....	35
Gambar 4. 2 Logo PT. Jasa Prima Logistik (JPL) .....	44
Gambar 4. 3 Alat Pemadam Api Ringan Bulog .....	45
Gambar 4. 4 Kotak Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan .....	46
Gambar 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	48
Gambar 4. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	48
Gambar 4. 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	49
Gambar 4. 8 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	49
Gambar 4. 9 Hasil Uji Normalitas Data .....	56
Gambar 4. 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	57



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jenis-Jenis Bahaya di Perum BULOG .....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	18
Tabel 3.1 Pemberian Skor Kuisoner .....	24
Tabel 3.2 Definisi Operasional .....	26
Tabel 3.3 Uji Validitas .....	30
Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas .....	31
Tabel 3.5 Koefisien kolerasi dan Tafsirannya.....	34
Tabel 4.1 Struktur Organisasi .....	40
Tabel 4.2 Distribusi Jawaban Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X).....	51
Tabel 4.3 Distribusi Jawaban Motivasi Kerja (Y) .....	54
Tabel 4.4 Hasil Uji Linieritas.....	58
Tabel 4.5 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana.....	59
Tabel 4.6 Hasil Uji t .....	60
Tabel 4.7 Perbandingan $t_{tabel}$ dan $t_{hitung}$ .....	60
Tabel 4.8 Hasi Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	61

## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang dan Masalah

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Hal tersebut terkait dengan tujuan jangka panjang dan pendek perusahaan yang akan dicapai. Selama masa pencapaian tujuan, perusahaan membutuhkan daya dukung dalam bentuk sumber daya manusia yang memadai dalam pengelolaan sumber. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia sebagai pengelola aktif dari sumber daya lain yang dimiliki perusahaan. Menurut Mangkunegara (2013), mengatakan bahwa Keselamatan dan kesehatan kerja difilosofikan sebagai suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budayanya menuju masyarakat makmur dan sejahtera.

Menurut Hamali (2018), Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, pelaksanaan, tanggung jawab, prosedur, proses, dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan penerapan, pencapaian, pengkajian, serta pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja, guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif. Setiap perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien sebagai bentuk kesadaran akan sumber daya manusia sebagai aset penting. Penting bagi perusahaan untuk selalu memperhatikan perlindungan terhadap karyawan terlebih pada masalah keselamatan dan kesehatan kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman.

Menurut Hani Handoko (2017), sebuah organisasi harus mampu bersaing. Artinya sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga untuk dijaga dan dipertahankan keberadaannya, sehingga membutuhkan sumber daya manusia yang

dinamis, profesional, dan berdaya saing. Selain itu, juga diperlukan *Standard Operating Procedure* (SOP) yang jelas agar tercipta kinerja yang maksimal. Keselamatan dan kesehatan kerja perlu diperhatikan oleh perusahaan karena akan bertujuan untuk jangka panjang dan pendek pada pencapaian perusahaan. Selama masa pencapaian tersebut, perusahaan membutuhkan daya dukung dalam bentuk sumber daya manusia yang memadai dalam pengelolaan sumber. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia sebagai pengelola aktif dari sumber daya lain yang dimiliki perusahaan.

Keselamatan kerja merupakan faktor penting yang harus diperhatikan dan dikondisikan oleh pihak perusahaan. Dengan kondisi keselamatan kerja yang baik pekerja dapat melaksanakan pekerjaannya dengan aman, nyaman dan selamat. Pekerja yang merasa aman, nyaman dan selamat saat bekerja di tempat kerja akan mendorong tercapainya hasil kerja yang lebih baik dibandingkan dengan pekerja yang merasa tidak aman, nyaman dan selamat saat bekerja di tempat kerja.

Menurut Rohimah (2019) Keselamatan kerja merupakan suatu keadaan terhindar dari bahaya saat melakukan kerja. Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan aktivitas kerja manusia baik pada industri, manufaktur dan konstruksi, yang melibatkan mesin, peralatan, penanganan material, pesawat uap, bejana bertekanan, alat kerja bahan baku dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan, maupun industri jasa, yang melibatkan peralatan pembersih gedung, sarana transportasi, dan lain-lain.

Menurut Kasmir (2016) Kesehatan kerja adalah upaya untuk menjaga agar karyawan tetap sehat dalam bekerja artinya jangan sampai kondisi lingkungan kerja akan membuat karyawan tidak atau sakit. Kesehatan kerja untuk memberi perlindungan bagi pekerja terhadap pemerasan (eksploitasi) tenaga kerja oleh majikan misalnya untuk mendapatkan tenaga yang murah. Kesehatan kerja merupakan penjagaan agar buruh melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan dan tidak hanya ditunjuk terhadap pihak majikan yang hendak melakukan pemerasan tenaga pekerja, tetapi juga ditujukan terhadap pekerja itu sendiri, dimana dan bilamana pekerja misalnya hendak memboroskan tenaganya

dengan tidak mengindahkan kekuatan jasmani dan rohaninya.

Menurut Kasmir (2016) kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh pihak pengusaha. Karena dengan adanya program kesehatan yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material. Kesehatan kerja juga merupakan suatu upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan derajat kesejahteraan fisik, mental dan sosial yang setinggi-tingginya bagi pekerja disemua jabatan, pencegahan penyimpangan kesehatan diantara pekerja yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan, perlindungan pekerja dalam pekerjaannya dari risiko akibat faktor yang merugikan bagi kesehatan, penempatan dan pemeliharaan pekerja dalam suatu lingkungan kerja yang diadaptasi pekerjaan kepada manusia dan setiap manusia kepada jabatannya.

Kesehatan kerja bertujuan agar pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya baik fisik, mental, maupun sosial. Tujuan tersebut dapat dicapai dengan usaha-usaha preventif, kuratif, dan rehabilitatif terhadap penyakit-penyakit atau gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh faktor pekerjaan, lingkungan kerja, serta penyakit umum. Kesehatan kerja dapat dicapai secara optimal jika tiga komponen kerja berupa kapasitas pekerja, beban kerja, dan lingkungan kerja dapat berinteraksi secara baik dan serasi. Dengan demikian, Kesehatan kerja dapat dikatakan sebagai upaya mempertahankan dan meningkatkan derajat kesehatan fisik, mental dan kesejahteraan sosial semua pekerja yang setinggi-tingginya. Mencegah gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan, melindungi pekerja dari faktor resiko pekerjaan yang merugikan kesehatan, penempatan pemeliharaan pekerja dalam lingkungan kerja disesuaikan dengan kapabilitas fisiologi, psikologinya, dan disimpulkan sebagai adaptasi pekerjaan kepada manusia dan setiap manusia kepada pekerjaannya.

Regulasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan dalam menjalankan aktivitas baik dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam lingkup perusahaan. Regulasi adalah konsep abstrak pengelolaan sistem yang kompleks menurut aturan. Terdapat peraturan di berbagai bidang kehidupan masyarakat. Dengan demikian, fungsi utama regulasi untuk mengontrol atau mengarahkan aktivitas manusia. Oleh karena itu, keberadaan peraturan sangat

penting untuk menentukan tindakan apa yang harus diambil. Berikut peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3):

1. Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Undang-undang terkenal sebagai aturan pokok K3. UU ini mengatur kewajiban perusahaan dan pekerja dalam melaksanakan keselamatan kerja.
2. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 4 tahun 1987 tentang Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3).
3. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang saat ini telah diubah menjadi sistem Jaminan Sosial Nasional Undang-undang Nomor 40 aTahun 2004 yang mengatur jaminan sosial tenaga kerja salah satunya adalah jaminan kecelakaan kerja.
4. Keputusan Presiden Nomor 22 Tahun 1993 tentang Penyakit yang Timbul Akibat Hubungan Kerja.
5. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2018 tentang K3 Lingkungan Kerja.

Salah satu perusahaan yang memiliki Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja yaitu Perum. BULOG Kanwil Lampung. Perum Bulog Kanwil Lampung merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mendapat penugasan dari Pemerintah untuk penyediaan, pendistribusian, pengamanan harga dan pengelolaan cadangan pangan pokok beras dan pangan lainnya dalam rangka ketahanan pangan nasional. Perum BULOG Kanwil Lampung dengan kapasitas kerja yang besar sudah sepatutnya bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja para pekerja diperhatikan. Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Perum BULOG tentunya dilakukan upaya-upaya dalam mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, Kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja merupakan dampak negative yang ditimbulkan dari suatu bahaya yang tidak terduga dan dapat dialami oleh siapa saja. Jenis-jenis bahaya yang sering dijumpai di Perkantoran Perum BULOG antara lain sebagai berikut:

**Tabel 1. 1 Jenis-Jenis Bahaya di Perum BULOG**

<b>JENIS BAHAYA</b>	<b>SUMBER BAHAYA</b>
Terpeleset, Tersandung, Terjepit dan Terjatuh.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penempatan kabel di lantai yang tidak rapih</li> <li>2. Ada ceceran air, oli, cairan pembersih lantai, dll (yang menyebabkan lantai licin)</li> <li>3. Benda/barang yang tercecer di lantai</li> <li>4. Laci dan pintu lemari yang terbuka</li> <li>5. Pintu ruangan dan pintu lift yang menutup secara otomatis</li> <li>6. Permukaan lantai yang tidak rata/miring</li> <li>7. Anak tangga yang tidak dilengkapi anti slip</li> <li>8. Mengambil barang dengan tangga yang tidak sesuai</li> <li>9. Intensitas pencahayaan ruangan tidak memadai</li> </ol>
Tersengat aliran listrik	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kabel yang tidak ada pembungkusnya</li> <li>2. Peralatan elektronik tanpa ada Grounding/ Pertahanan</li> <li>3. Beban listrik yang berlebihan pada sambungan kabel</li> <li>4. Penggunaan alat yang tidak sesuai dengan ketentuan</li> <li>5. Tidak adanya rambu di area listrik bertegangan tinggi</li> </ol>
Ergonomi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Posisi duduk tidak sesuai dengan kursi</li> <li>2. Kursi terlalu rendah atau tinggi</li> <li>3. Posisi mengangkat barang yang tidak sesuai</li> </ol>
Infeksi silang dan paparan bakteri/virus	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Terpapar bakteri dari makanan/minuman yang tidak higienis atau sisa ceceran makanan</li> <li>2. Terpapar bakteri/virus dari alat makan/minum</li> <li>3. Tertular bakteri/virus dari penderita sakit</li> <li>4. Kontak dengan limbah domestik</li> <li>5. Kontak dengan benda tajam yang berkarat</li> <li>6. Kontak dengan hewan berbisa/buas</li> <li>7. Infeksi silang dari polusi udara</li> </ol>
Kejatuhan benda/barang	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penyusunan barang/benda yang tidak stabil</li> <li>2. Penempatan barang/benda pada sisi rak terlalu pinggir</li> <li>3. Membawa barang/benda terlalu tinggi saat naik atau turun tangga</li> </ol>
Tersayat	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penggunaan alat potong/cutter tanpa gagang</li> <li>2. Sudut-sudut kaca dari meja yang belum dihaluskan</li> </ol>

*Sumber: Buku Pedoman K3 Bulog (2017)*

Berdasarkan wawancara pada Kepala bidang Sumber Daya Manusia (SDM), Hafiez Ar-Rasyid mengatakan bahwa beberapa data 3 (tiga) tahun terakhir yang terjadi di Perum BULOG belum terjadi beberapa kecelakaan yang serius yang terjadi pada pegawai disebabkan karena Perum BULOG telah menerapkan sistem kesiapsiagaan dan tanggap darurat diantaranya sebagai berikut:

1. Pegawai mempelajari seluruh petunjuk pelaksanaan penanggulangan keadaan darurat (kebakaran, kecelakaan kerja, gempa bumi, banjir, ancaman terorisme).
2. Pegawai mengenali jalur evakuasi dan posisi peralatan tanggap darurat (*fire alarm, hydrant, escape breathing apparatus*, kotak P3K, dll).
3. Pegawai mengenali titik berkumpul yang telah ditetapkan di area kerja.
4. Pegawai melakukan pemeriksaan dan perawatan berkala terhadap peralatan tanggap darurat yang tersedia di area kerja.
5. Perum BULOG melakukan pelatihan dan sosialisasi terhadap penggunaan peralatan tanggap darurat kepada tim tanggap darurat yang telah ditetapkan,
6. Perum BULOG melakukan komunikasi dan sosialisasi terhadap langkah-langkah penanggulangan keadaan darurat kepada seluruh pegawai.
7. Perum BULOG menyampaikan *safety induction* kepada peserta rapat atau pertemuan terutama yang diikuti oleh pihak eksternal.

Untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan anggota keluarganya, serta menjamin keamanan dan kenyamanan para pekerja di lingkungan kerja kita memerlukan serikat pekerja. Salah satunya di BULOG ini terdapat serikat pekerja untuk mencapai tujuan tersebut, yaitu “Sekar (Serikat Karyawan) PerumBULOG”. Serikat Karyawan merupakan wadah organisasi karyawan Perum BULOG dalam memperjuangkan, melindungi dan membela kepentingan dan kesejahteraan anggota beserta keluarganya, serta menjalin hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan. Pendirian Serikat Karyawan ditujukan untuk menjadi wadah/mediasi karyawan dengan pihak Direksi (Manajemen) dalam menjalankan tugas organisasi Perum BULOG, sebagai konsekuensi dari tuntutan undang-undang dan merupakan kelengkapan organisasi.

Adapun faktor yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja menurut Kasmir (2016), salah satunya ialah Motivasi Kerja. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja akan mampu meningkatkan Motivasi Kerja. Beberapa perusahaan hanya menilai bahwa motivasi kerja karyawan dapat dipenuhi dengan melalui tingkat kesejahteraan ekonomi yang didapat karyawan. Padahal kenyataannya, keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu unsur penting yang berhak di dapat oleh setiap karyawan terhadap perusahaannya sesuai dengan bidang pekerjaan yang mereka dapatkan dan sesuai dengan tingkat risikonya. Motivasi

kerja merupakan hal yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karena orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya.

Menurut Mutiasari (2017) motivasi kerja merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan tingkat dua. Dimana keselamatan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja merupakan hal yang terpenting untuk diperhatikan dalam suatu perusahaan sehingga peneliti tertarik untuk mengangkat permasalahan tersebut. Motivasi menunjukkan bagian yang sangat penting dalam semua organisasi swasta dan publik. Organisasi tidak dapat berjalan dan tidak dapat mencapai tujuan dan sasaran keinginan mereka tanpa motivasi karyawan. Sehingga arti kata motif adalah keinginan, keinginan, dan kebutuhan masyarakat. Motivasi karyawan adalah prosedur di mana organisasi harus memotivasi karyawan mereka dalam bentuk: bonus, penghargaan, dan beberapa insentif lainnya. Menurut Mangkumanegara (2017), motif merupakan dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya.

Beberapa penelitian terdahulu telah dilakukan, Elvin Suka Adil Zebua dkk (2022) mengatakan, dalam penelitiannya tentang Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero)UP3 Nias, menunjukkan hasil bahwa penelitian pada Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Kun Denik dkk (2017) mengatakan, dalam penelitiannya tentang Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Taman Rekreasi Sengkaling (TRS), menunjukkan hasil bahwa pada Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Motivasi Kerja karyawan TRS. Sedangkan Roudhotul Hidayat (2020) mengatakan, dalam penelitiannya tentang Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pg. Djombang Baru), menunjukkan hasil bahwa Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada



Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melihat sejauh mana Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan Pada Perum BULOG Kantor Wilayah Lampung. Akan tetapi bagaimana dan sejauh mana pelaksanaan program tersebut terkait dengan motivasi kerja karyawan. Dengan ini mengambil judul **“Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan Perum BULOG Kantor Wilayah Lampung.”**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan terhadap motivasi kerja karyawan Pada Perum BULOG Kantor Wilayah Lampung?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah yang diuraikan maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja karyawan terhadap motivasi kerja karyawan Pada Perum BULOG Kantor Wilayah Lampung.

### **1.4 Manfaat penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka manfaat yang bisa didapat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat berguna bagi penulis dalam pengetahuan sumber daya manusia tentang keselamatan dan kesehatan kerja bagi pembaca dan dijadikan bahan bacaan referensi untuk penulisan selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi perusahaan dan memberikan informasi yang dapat digunakan dalam pengelolaan sumber daya manusia terkait kesehatan dan keselamatan kerja untuk mendukung visi, misi dan tujuan perusahaan.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Hubungan Industrial**

Saat ini permasalahan ketenagakerjaan semakin luas dan kompleks, dan banyak di antaranya menyangkut negara sebagai representasi negara dan masyarakat dalam hubungan perburuhan. Untuk mengenali keterlibatan pihak-pihak terkait, maka pengertian pelaku hubungan industrial yang pada awalnya hanya dipahami sebagai hubungan antara pengusaha dan pekerja, kini diperluas hingga mencakup pihak ketiga selain pengusaha dan pekerja. Hubungan yang diperluas ini disebut dengan hubungan industrial. Merupakan sistem hubungan yang terbentuk antar pelaku (pengusaha, pekerja, pemerintah) dalam proses produksi barang dan jasa dan didasarkan pada nilai-nilai masyarakat. (Mohd.Syaufii, 2004)

Menurut Payaman Simanjuntak (2011) hubungan industrial merupakan hubungan semua pihak yang terlibat dalam arus produk barang/jasa dalam satu perusahaan. Adapun pihak yang terlibat langsung dalam hubungan industrial adalah pekerja dengan pengusaha. Disamping itu juga terdapat peran dari masyarakat sebagai pemasok produksi dan juga pemerintah yang berperan secara langsung maupun tidak langsung dalam rangka menambah pendapatan negara disektor perpajakan.

### **2.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

#### **2.2.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Setiap perusahaan harus memberikan perlindungan untuk tenaga kerjanya yaitu perlindungan keselamatan dalam bekerja, agar tenaga kerja dapat melaksanakan pekerjaan sehari-hari dengan aman dan nyaman. Menurut Mangkumanegara (2017) keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Sedangkan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang berarti bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Sedangkan menurut Bangun Wilson (2012), keselamatan kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaan.

Sedangkan menurut Kasmir (2016) kesehatan kerja adalah upaya untuk menjaga agar karyawan tetap sehat selama bekerja. Artinya jangan sampai kondisi lingkungan kerja akan membuat karyawan tidak sehat atau sakit. Menurut Sholihah dan Kuncoro (2014) kesehatan kerja adalah kondisi bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan lingkungan kerja. Sedangkan Menurut Mangkunegara (2011) program kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan kerja merupakan faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan kerja yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik.

### **2.2.2 Fungsi dan Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Menurut Sucipto (2014) terdapat 4 fungsi keselamatan kerja, yaitu :

1. Antisipasi, identifikasi dan evaluasi kondisi dan praktek berbahaya
2. Buat desain pengendalian bahaya, metode, prosedur dan program
3. Terapkan, dokumentasikan dan informasikan rekan lainnya dalam hal pengendalian bahaya dan program pengendalian bahaya
4. Ukur, periksa kembali keefektifitas pengendalian bahaya dan program pengendalian bahaya.

Sedangkan menurut Sucipto (2014) fungsi kesehatan kerja ada 6 yaitu:

- a. Identifikasi dan melakukan penilaian terhadap resiko dari bahaya kesehatan di tempat kerja.
- b. Memberikan saran terhadap perencanaan dan perorganisasian dan praktek kerja termasuk desain kerja
- c. Memberikan saran, informasi. Pelatihan dan edukasi tentang kesehatan kerja dan APD.
- d. Melaksanakan survei terhadap kesehatan kerja.
- e. Terlibat dalam proses rehabilitasi.
- f. Mengelola P3K dan tindakan darurat.

### **2.2.3 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi dimana pekerja dilengkapi dengan alat-alat pengaman, dan lingkungan kerja yang aman sehingga dapat terhindar dari

kecelakaan atau bahkan kematian yang terjadi di tempat kerja. Menurut Anwar (2016), terdapat beberapa dimensi dan indikator keselamatan kerja, yaitu:

1. Keadaan tempat lingkungan kerja  
Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya sehingga menyebabkan ruang kerja terlalu padat dan sesak.
2. Pengaturan udara di tempat kerja  
Pengaturan udara ruang kerja yang tidak baik artinya ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak dikondisikan pengaturannya.
3. Pengaturan penerangan di tempat kerja  
Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat menyebabkan ruang kerja menjadi kurang cahaya atau remang-remang.
4. Pemakaian peralatan kerja  
Pengamanan peralatan kerja yang sudah usung atau rusak serta penggunaan alat keselamatan dan kesehatan kerja tanpa pengamanan yang baik.
5. Kondisi fisik dan mental karyawan  
Kerusakan alat indera, stamina karyawan yang tidak stabil, emosi karyawan yang tidak stabil, kepribadian karyawan yang rapuh, cara berfikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja yang rendah, sikap karyawan yang ceroboh, kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja.

### **2.3 Kecelakaan Kerja**

Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang berhubungan dengan pekerjaan dalam perusahaan. Hubungan kerja berarti kecelakaan yang terjadi disebabkan oleh pekerjaan pada waktu melaksanakannya. Menurut Putera (2017) kecelakaan kerja merupakan suatu kejadian yang tidak dikehendaki dan tidak diduga yang dapat mengakibatkan hilangnya nyawa dan harta benda. Sedangkan menurut Gunawan dan Waluyo (2015), Kecelakaan adalah suatu kejadian yang (tidak direncanakan) dan tidak diharapkan yang dapat mengganggu proses produksi/operasi, merusak harta benda/aset, mencederai manusia, atau merusak lingkungan.

### 2.3.1 Sebab-sebab Kecelakaan Kerja

Menurut Tarwaka, (2016), terdapat beberapa 2 (dua) faktor penyebab kecelakaan kerja yaitu :

#### 1. Sebab dasar atau asal mula

Sebab dasar merupakan sebab atau faktor yang mendasari secara umum terhadap kejadian atau peristiwa kecelakaan. Sebab dasar kecelakaan kerja di industri antara lain meliputi faktor yaitu :

- a. Komitmen atau partisipasi dari pihak manajemen atau pimpinan perusahaan dalam upaya penerapan K3 di perusahaannya.
- b. Manusia atau para pekerjanya sendiri.
- c. Kondisi tempat kerja, sarana kerja dan lingkungan kerja.

#### 2. Sebab Utama

Sebab utama dari kejadian kecelakaan kerja adalah adanya faktor dan persyaratan K3 yang belum dilaksanakan secara benar. Sebab utama kecelakaan kerja antara lain meliputi faktor :

- a. Faktor manusia atau dikenal dengan istilah tindakan tidak aman (*unsafe actions*) yaitu merupakan tindakan berbahaya dari para tenaga kerja yang mungkin dilatar belakangi oleh berbagai sebab antara lain :
  1. Kekurangan pengetahuan dan keterampilan (*lack of knowledge and skill*)
  2. Ketidakmampuan untuk bekerja secara normal (*inadequate capability*).
  3. Ketidaktifan tubuh karena cacat yang tidak nampak (*bodily defect*).
  4. Kelelahan dan kejenuhan (*fatigue and boredom*).
  5. Sikap dan tingkah laku yang tidak aman (*unsafe attitude and habits*).
  6. Kebingungan dan stress (*confuse and stress*) karena prosedur kerja yang baru belum dapat dipahami.
  7. Belum menguasai atau belum trampil dengan peralatan atau mesinmesin baru (*lack of skill*).
  8. Penurunan konsentrasi (*difficulty in concentrating*) dari tenaga kerja saat melakukan pekerjaan.
  9. Sikap masa bodoh (*worker's ignorance*) dari tenaga kerja.
  10. Kurang motivasi kerja (*improper motivation*) dari tenaga kerja.
  11. Kurang adanya kepuasan kerja (*Low job satisfaction*).

12. Sikap kecenderungan mencelakai diri sendiri, dan lain sebagainya.
- b. Faktor lingkungan atau dikenal dengan kondisi tidak aman (*unsafe condition*) yaitu kondisi tidak aman dari : mesin, peralatan, pesawat, bahan, lingkungan dan tempat kerja, proses kerja, sifat pekerjaan dan sistem kerja. Lingkungan dalam artian luas dapat diartikan tidak saja lingkungan fisik, tetapi juga faktor-faktor yang berkaitan dengan penyediaan fasilitas, pengamalan manusia yang lalu maupun sesaat sebelum betugas, pengaturan organisasi kerja, hubungan sesama pekerja, kondisi ekonomi dan politik yang bisa mengganggu konsentrasi.
- c. Interaksi manusia-mesin dan sarana pendukung kerja yang tidak sesuai (*unsafe man-mechine interaction*). Interaksi manusia dan sarana pendukung kerja merupakan sumber penyebab kecelakaan. Apabila interaksi antara keduanya tidak sesuai maka akan menyebabkan terjadinya suatu kesalahan yang mengarah kepada terjadinya kecelakaan kerja. Dengan demikian, penyediaan sarana kerja yang sesuai dengan kemampuan, kebolehan, dan keterbatasan manusia, harus sudah dilaksanakan sejak desain sistem kerja. Satu pendekatan yang *holistik, systematic*, dan *interdisciplinary* harus diterapkan untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga kecelakaan kerja dapat dicegah sedini mungkin. Kecelakaan kerja akan terjadi apabila terdapat kesejangan atau ketidakharmonisan interaksi antara manusia pekerjatugas / pekerjaan – peralatan kerja – lingkungan kerja dalam suatu organisasi kerja.

Terdapat 2 kelompok penyebab kecelakaan kerja yaitu penyebab langsung dan penyebab tidak langsung. Penyebab langsung atau primer disebabkan oleh perilaku manusia yang tidak aman dan kondisi lingkungan kerja yang tidak aman. Menurut Salami dkk (2016), Sedangkan penyebab tidak langsung atau nyata dapat disebabkan oleh :

1. Faktor Manusia : Kejiwaan
  2. Faktor Lingkungan : Kimia, Psikologi
  3. Faktor Manajemen : Kebijakan, Keputusan, Evaluasi, *Control*, Administrasi.
- Penyebab tidak langsung ini dapat melibatkan unsur-unsur seperti material yang digunakan, peralatan yang dilibatkan, lingkungan tempat kerja, bekerja, serta juga orang atau pekerja yang lain disekitarnya.

## **2.4 Motivasi Kerja**

Menurut Mutiasari (2017), mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan tingkat dua. Dimana keselamatan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja merupakan hal yang terpenting untuk diperhatikan dalam suatu perusahaan sehingga peneliti tertarik untuk mengangkat permasalahan tersebut. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017), mendefinisikan bahwa motivasi kerja sebagai proses pemberian dorongan kepada karyawan agar dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan kepada karyawan agar dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna tercapainya kebutuhan organisasi secara optimal.

Tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik jika mampu menjaga motivasi dengan baik dan secara terus menerus dengan memperhatikan perubahan, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri bagi karyawan merupakan hal yang semestinya disinergikan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang dengan pesat.

### **2.4.1 Tujuan Motivasi Kerja**

Menurut Farida & Hartono (2016) tujuan motivasi antara lain sebagai berikut :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan kerja karyawan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

### **2.4.2 Indikator Motivasi Kerja**

Untuk mengetahui tentang adanya motivasi kerja maka sangatlah penting untuk mengetahui beberapa indikator motivasi. Adapun indikator motivasi kerja menurut

Sedarmayanti (2017) indikator-indikator motivasi kerja sebagai berikut:

1. Gaji (*salary*)

Gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi setiap pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat.

2. Supervisi

Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja

3. Kebijakan dan Administrasi

Melalui pendekatan manajemen partisipatif, bawahan tidak lagi dipandang sebagai objek, melainkan sebagai subjek.

4. Hubungan Kerja

Tercapainya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dan atasan.

5. Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat pegawai betah untuk bekerja.

6. Pekerjaan itu Sendiri

Pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai Karena keberadaannya sangat menentukan bagi motivasi untuk hasil *performance* yang tinggi.

7. Peluang untuk maju

Peluang untuk maju merupakan pengembangan potensi diri seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan.

8. Pengakuan atau Penghargaan (*advance*)

Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bias melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi.

9. Keberhasilan (*achievement*)

Pencapaian prestasi atau keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya.



## 10. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima.

### 2.4.3 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Farida & Hartono (2016), tujuan motivasi antara lain sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan kerja karyawan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.

### 2.4.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi kerja sangatlah dibutuhkan dalam bekerja. Namun motivasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dimana Menurut Fauzi Agustini (2019), motivasi kerja sebagai proses pada diri seseorang yang dipengaruhi oleh dua beberapa faktor. Faktor tersebut adalah:

1. Faktor di dalam diri individu (internal), yaitu:
  - a. Usia, atau Kematangan pribadi,
  - b. Tingkat pendidikan
  - c. Keinginan pribadi
  - d. Kebutuhan
  - e. Kelelahan dan rasa bosan
  - f. Kepuasan kerja
2. Faktor di luar diri individu (eksternal), yaitu:
  - a. Lingkungan kerja yang mendukung
  - b. Kompensasi yang cukup
  - c. Supervisi yang baik

- d. Penghargaan atas prestasi
- e. Status dan tanggung jawab
- f. Peraturan yang berlaku
- g. Budaya organisasi

#### **2.4.5 Aspek-Aspek Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan dorongan, akan selain itu motivasi terdiri dari beberapa aspek dalam diri setiap pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal. Menurut Munandar (2019), mengemukakan aspek motivasi kerja antara lain:

1. Adanya kedisiplinan dari karyawan yaitu, sikap tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu. Keputusan-keputusan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik tulis maupun lisan serta sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.
2. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi yaitu membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik
3. Kepercayaan diri yaitu perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya dan daya berpikir positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang dapat diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.
4. Daya tahan terhadap tekanan merupakan reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau karena adanya kesesuaian antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri.
5. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan merupakan suatu kesadaran pada setiap orang untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, dibarengi dengan keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan, serta dorongan yang besar untuk menyelesaikan pekerjaan.

### 2.4.6 Jenis Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017), Ada dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

#### 1. Motivasi positif (insentif positif)

Motivasi positif artinya pemimpin memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik baik saja.

#### 2. Motivasi negatif (insentif negatif)

Motivasi negatif artinya pemimpin memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangatbekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

## 2.5 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
1.	Elvin Suka Adil Zebua dkk (2022)	Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) UP3 NIAS.	Hasil penelitian pada PT.PLN (Persero) UP3 Nias dapat disimpulkan bahwa ada Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Nias.	Penelitian terdahulu menggunakan objek penelitian pada karyawan PT. PLN (PERSERO) UP3 NIAS sedangkan penelitian ini menggunakan objek penelitian Perum BULOG Kanwil Lampung.
2.	Karsilah, Syamsul Bahri, dan Yulizar (2022)	Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PKS PT. Peputra	Hasil penelitian pada PKS PT. Peputra Masterindo, Kecamatan Tapung dapat disimpulkan bahwa : a. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel keselamatan kerja,	Penelitian terdahulu menggunakan 3 (tiga) variable independen yaitu Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan lingkungan Kerja serta

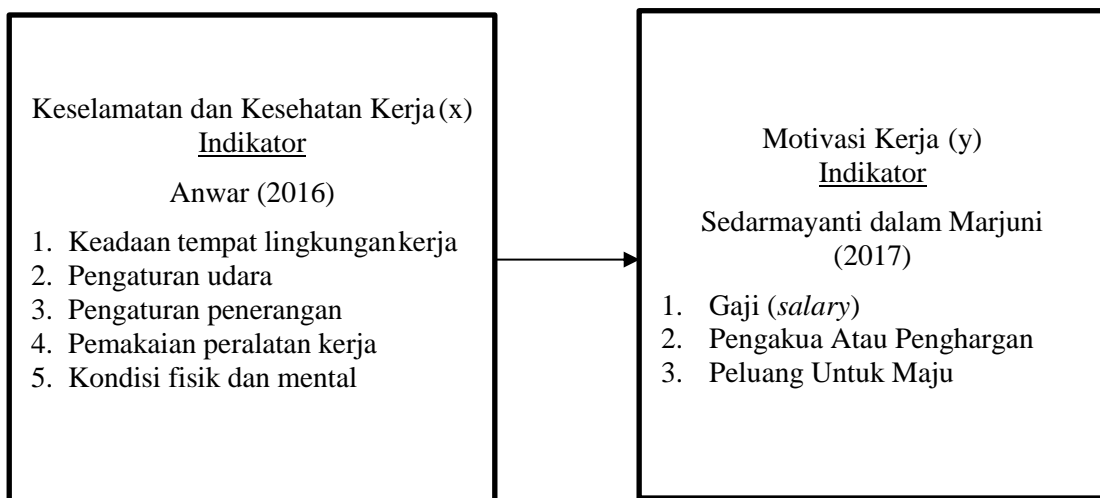
		Masterindo, Tapung District.	<p>kesehatan kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada PKS PT. Putra Masterindo Kecamatan Tapung.</p> <p>b. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja PKS PT. Putra Masterindo Kecamatan Tapung sedangkan keselamatan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Keeratan hubungan variabel kesehatan kerja, keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 67,0% dengan tingkat hubungan kontribusi tinggi sekali sedangkan sisanya 33,0% dipengaruhi oleh variabel lain</p>	<p>menggunakan 1 (satu) variabel dependen yaitu (Produktivitas Kerja) sedangkan penelitian ini menggunakan Variabel independen (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)) dan variabel dependen (Motivasi Kerja).</p>
3.	Roudhotul Hidayati (2020)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pg. Djombang Baru).	<p>Hasil penelitian pada Karyawan Pg. Djombang Baru dapat disimpulkan bahwa Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Gula Djombang Baru. Kedua, motivasi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Gula Djombang Baru. Terakhir, Keselamatan kesehatan kerja (K3) Dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di</p>	<p>Penerlitan terdahulu menggunakan 2 (dua) variable independen yaitu Keselamatan Dan Kesehatan Kerja dan Motivasi Kerja serta menggunakan 1 (satu) variabel dependen yaitu (Kinerja Karyawan) sedangkan penelitian ini menggunakan variabel independen (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)) dan</p>

			Pabrik Gula Djombang baru	variabel dependen (Motivasi Kerja).
4.	Hasri, Andi Surahman Batara, dan Mansur Sididi (2021)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT.Sermani Steel.	Hasil penelitian pada Karyawan PT. Sermani Steel dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh program keselamatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Sermani Steel dengan hasil analisis statistik dengan nilai p-value $0.000 < 0.05$ . Adapun pengaruh program kesehatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Sermani Steel dengan hasil analisis statistik dengan nilai p-value $0.004 < 0.05$ .	Penelitian terdahulu menggunakan objek penelitian pada karyawan PT. Sermani Steel sedangkan penelitian ini menggunakan objek penelitian Perum BULOG Kanwil Lampung.
5.	Nuning Nurna Dewi dan Sundari (2021)	Pengaruh (K3) Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sumber Rubberindo Jaya.	Hasil penelitian pada Karyawan PT. Sumer Rubberindo Jaya dapat disimpulkan bahwa : a. Variabel independen keselamatan kesehatan kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. b. Variabel independen motivasi secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. c. Variabel independen keselamatan kesehatan kerja, dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan.	Penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel independen yaitu Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) dan Motivasi serta menggunakan 1 (satu) variabel dependen yaitu (Kinerja Karyawan), sedangkan penelitian ini menggunakan variabel independen (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)) dan variabel dependen (Motivasi Kerja).

Sumber: Data Diolah (2023)

## 2.6 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel yang digunakan yaitu program keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan. Langkah yang didahulukan dalam penelitian ini adalah dengan cara mengumpulkan teori pendukung oleh variabel yang akan diteliti. Selanjutnya yang akan diteliti ialah dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan Perum BULOG Kantor Wilayah Lampung, dalam kuesioner tersebut terdapat pertanyaan-pertanyaan yang mencangkup variabel yang akan diteliti yaitu program keselamatan kerja dan kesehatan kerja karyawan.



Sumber: Diolah oleh penulis (2023)

## 2.7 Hipotesis

Menurut Natoatmodjo (2018), *hipotesism* merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah peneliti. Berdasarkan latar belakang, masalah, dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan maka hipotesis penelitian dalam penelitian ini adalah :

Ha : Terdapat pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Perum BULOG Kanwil Lampung.

Ho : Tidak terdapat Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Perum BULOG Kanwil Lampung.

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada sampel filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sedangkan pengertian kuantitatif eksplanatori menurut Sugiyono (2017) adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya.

#### **3.2 Populasi dan Sampel**

##### **3.2.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek/obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Perum BULOG Kanwil Lampung yang berjumlah 57 orang karyawan tetap.

##### **3.2.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel biasa didefinisikan sebagai sekumpulan data yang diambil atau diseleksi dari suatu populasi. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* (Sugiyono, 2018) yaitu teknik pengambilan sampel dengan menggunakan beberapa pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti. Sampel dari penelitian ini adalah karyawan Perum BULOG Kantor Wilayah Lampung.

Teknik yang digunakan dalam menentukan sampel yaitu dengan menggunakan rumus *Slovin* seperti di bawah ini:

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

Keterangan:

$n$  : Ukuran Sampel  $N$  : Ukuran Populasi

$e$  : *Margin of Error/Tingkat Kesalahan*

perhitungan hasil sebagai berikut :

$$n = \frac{57}{1+57(0,1^2)}$$

$$n = 36,30 \text{ dibulatkan menjadi } 37.$$

Maka jumlah sampel yang akan diteliti pada penelitian ini adalah 37 karyawan.

### 3.3 Jenis Data

#### a. Data Primer

Data primer menurut Sugiyono (2018) yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Pada penelitian ini sumber data primer didapatkan dengan cara menyebar kuisisioner kepada pegawai tetap Perum BULOG Kanwil Lampung.

#### b. Data Sekunder

Data sekunder menurut Sugiyono (2018) yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah buku, jurnal yang berkaitan dengan topik penelitian mengenai Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini digunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

#### 1. Angket (Kuisisioner)

Kuisisioner menurut Sugiyono (2018) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan langsung kepada responden atau



dikirim melalui internet. Pengukuran dari penelitian ini menggunakan skala *likert* 1-5. Menurut Sugiyono (2018) skala *likert* yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Berikut ini adalah penjelasan 1-5 poin skala *likert* Sugiyono (2018):

**Tabel 3. 1 Pemberian Skor Kuisioner**

No	Jawaban	Kode	Nilai Skor
1	Sangat setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Ragu-ragu	R	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

## **2. Dokumentasi**

Dokumentasi menurut Sugiyono (2017) dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu yang berbentuk tulisan, gambar, dan karya-karya monumental dari seseorang. Dalam penelitian ini, dokumen yang dibutuhkan oleh penulis untuk mendapatkan data guna mendukung penelitian adalah arsip rekaman, gambar, dan pariwisata yang sesuai dengan pertanyaan yang diteliti.

## **3.5 Definisi Konseptual dan Operasional**

### **3.5.1 Definisi Konseptual**

#### **1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Mangkumanegara (2017), mengatakan keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja adalah suatu upaya yang dilakukan perusahaan untuk melindungi tenaga kerja dari bahaya sakit, kecelakaan kerja, dan kerugian akibat melakukan pekerjaan, sehingga para pekerja dapat menjalankan tugasnya dengan selamat. Sedangkan Kesehatan kerja adalah terbebas dari gangguan fisik, emosi, mental, dan rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

## 2. Motivasi

Motivasi adalah dorongan dan keinginan, sehingga ia melakukan sesuatu kegiatan atau pekerjaan dengan memberikan yang terbaik demi tercapainya tujuan yang diinginkan. beberapa indikator yang dapat mendorong timbulnya diantaranya gaji, tunjangan, keselamatan kerja, penghargaan dan pujian, sistem pengkariran, hubungan dengan rekan kerja dan pengembangan diri. Motivasi kerja sebagai proses pemberian dorongan kepada karyawan agar dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan kepada karyawan agar dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna tercapainya kebutuhan organisasi secara optimal.

### 3.5.2 Definisi Operasional

Untuk melihat operasional variabel diukur dengan menggunakan indikator yang dapat memperjelas variabel tabel 4 berikut:

**Tabel 3. 2 Definisi Operasional**

Variabel	Definisi Konseptual	Definisi Operasional	Indikator	Item
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)	keselamatan kerja adalah suatu upaya yang dilakukan perusahaan untuk melindungi tenaga kerja dari bahaya sakit, kecelakaan kerja, dan kerugian akibat melakukan pekerjaan, sehingga para pekerja dapat menjalankan tugasnya dengan selamat. Sedangkan Kesehatan kerja adalah terbebas dari gangguan fisik, emosi, mental, dan rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.	Keselamatan kerja berupa perlindungan dari potensi bahaya yang ada di lingkungan kerja agar karyawan merasa aman dan nyaman di tempat kerja yang dapat mempengaruhi kualitas kerjanya. Kesehatan Kerja adalah terbebas dari gangguan fisik, emosi, mental, dan rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja	Keadaan Tempat Lingkungan Kerja	1. Tata letak peralatan kerja 2. Perlindungan peralatan kerja 3. Penyediaan perlengkapan sebagai alat pencegahan, pertolongan, dan perlindungan
			Pengaturan Udara	1. Kebersihan lingkungan kerja 2. Kondisi suhu/udara/ventilasi ditempat kerja 3. Sistem pembuangan sampah dan limbah industri
			Pengaturan Penerangan	1. Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat. 2. Ruang kerja yang kurang cahaya atau remang-remang.

			Pemakaian Peralatan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengamanan peralatan kerja yang sudah usang atau rusak.</li> <li>2. Penggunaan mesin/alat elektronik tanpa pengamanan yang baik.</li> </ol>
			Kondisi Fisik dan Mental Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Stamina karyawan yang stabil.</li> <li>2. Emosi karyawan yang stabil</li> <li>3. Kepribadian karyawan yang tidak mudah rapuh</li> <li>4. Cara berfikir dan kemampuan persepsi yang baik</li> <li>5. Motivasi kerja yang tinggi</li> <li>6. Sikap karyawan yang tidak ceroboh</li> <li>7. Menjalin kerja sama yang baik terhadap sesama karyawan/pimpinan</li> </ol>
Motivasi (Y)	Motivasi adalah dorongan dan keinginan, sehingga ia melakukan sesuatu kegiatan atau pekerjaan dengan memberikan yang terbaik demi tercapainya tujuan yang diinginkan.	Motivasi adalah situasi yang memotivasi karyawan untuk mencapai tujuannya, yaitu motivasi yang dapat dikatakan sebagai energi yang menciptakan motivasi itu sendiri.	Gaji ( <i>Salary</i> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik</li> <li>2. Gaji yang diterima sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari</li> <li>3. Jaminan hari tua bagi karyawan yang purna tugas</li> </ol>
			Pengakuan Atau Penghargaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pujian atas hasil pekerjaan yang telah dilakukan</li> <li>2. Memberi bonus pada pegawai atas hasil kerja yang memuaskan</li> </ol>

			Kesempatan Berkarir	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung semua aktivitas kegiatan tugas</li><li>2. Memberikan kesempatan untuk mengembangkan kreatifitas sendiri</li><li>3. Memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan dalam bekerja</li></ol>
--	--	--	---------------------	--

Sumber : Data Diolah 2023

### 3.6 Teknik Pengujian Instrumen

#### 3.6.1 Uji validitas

Menurut Ghazali (2018), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sedangkan menurut Sugiyono (2019), hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Teknik uji yang digunakan adalah teknik korelasi melalui koefisien korelasi *Product Moment*. Skor ordinal dari setiap item pertanyaan yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor ordinal keseluruhan item. Jika koefisien korelasi tersebut positif, maka item tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika negatif maka item tersebut dinyatakan tidak valid dan akan dikeluarkan dari kuesioner atau diganti dengan pernyataan perbaikan. Cara mencari nilai  $r_{xy}$  adalah sebagai berikut

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2][n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Sumber : Sugiyono (2017)

Keterangan :

$r$  = koefisien korelasi  $n$  = jumlah sampel

$X$  = skor per item pertanyaan  $Y$  = skor total

Dengan kriteria sebagai berikut :

1. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila terdapat validitas tinggi yaitu  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .
  2. Sebuah instrumen dapat dikatakan tidak valid apabila terjadi  $r_{hitung} < r_{tabel}$ .
- Pengujian validitas pada penelitian ini dihitung dengan menggunakan bantuan program SPSS 26.0, yaitu dengan cara menguji setiap item pernyataan dari masing-masing variabel. Dalam penelitian ini dilakukan pre-test sebanyak 37 responden dengan nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,324. Maka hasil yang diperoleh sebagai berikut :

Tabel 3. 3 Uji Validitas

Variabel	Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Keselamatan dan kesehatan kerja (X)	X.1	0.634	0.324	Valid
	X.2	0.443		Valid
	X.3	0.655		Valid
	X.4	0.728		Valid
	X.5	0.630		Valid
	X.6	0.704		Valid
	X.7	0.441		Valid
	X.8	0.698		Valid
	X.9	0.772		Valid
	X.10	0.619		Valid
	X.11	0.745		Valid
	X.12	0.528		Valid
	X.13	0.649		Valid
	X.14	0.631		Valid
	X.15	0.549		Valid
	X.16	0.746		Valid
	X.17	0.489		Valid
	X.18	0.685		Valid
	X.19	0.569		Valid
Variabel	Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Motivasi kerja (Y)	Y.1	0.557	0.324	Valid
	Y.2	0.605		Valid
	Y.3	0.477		Valid
	Y.4	0.581		Valid
	Y.5	0.719		Valid
	Y.6	0.562		Valid
	Y.7	0.565		Valid
	Y.8	0.631		Valid

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 5 di atas, diketahui bahwa seluruh item dalam penelitian ini memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , sehingga item-item pertanyaan kuisioner dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian.

### 3.6.2 Uji Realiabilitas

Dalam sebuah instrumen penelitian harus diuji coba tingkat keterpercayaannya, oleh karena itulah perlu dilakukan uji reabilitas. Menurut Ghazali (2018), Realiabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji ini dikatakan reliabel jika ditemukan konsistensi jawaban seseorang terhadap suatu pernyataan atau stabil dari waktu ke waktu. Hal tersebut perlu dilakukan untuk menjaga stabilitas dalam penelitian.

Untuk melihat reliabilitas masing-masing instrumen yang digunakan, penulis menggunakan koefisien *Alpha Cronbach* ( $\alpha$ ) dengan menggunakan aplikasi *Software Statistical Product and Servolution* (SPSS). Menghitung nilai reliabilitas digunakan rumus sebagai berikut:

$$R = \alpha = \frac{n}{n-1} \left( \frac{(s - \sum si)}{s} \right)$$

Sumber: Sugiyono (2017)

R = Koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*

n = Jumlah item

S = Varians skor keseluruhan

Si = Varians masing-masing item

Pengujian reabilitas dengan *Alpha Cronbach* bisa dilihat dari nilai *Alpha*, jika nilai *Alpha* > dari nilai rtabel yaitu 0,6 maka dapat dikatakan reliabel, begitupun sebaliknya jika *Alpha* < dari nilai rtabel yaitu 0,6 maka tidak reliabel.

Dalam penelitian ini telah dilakukan uji reliabilitas melalui uji terhadap 37 responden, maka dapat diketahui nilai *cronbach alpha* sebagai berikut:

**Tabel 3. 4 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Keselamatan dan kesehatan kerja	0.913	Reliabel
Motivasi kerja	0.722	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 5 di atas hasil dari setiap variabel memiliki nilai sesuai standar uji reliabilitas. Nilai *cronbach alpha* pada setiap item pertanyaan yaitu *cronbach alpha* > 0,60. Dapat disimpulkan, maka item pertanyaan dalam penelitian ini reliabel dan dapat diandalkan.

### 3.7 Teknik Analisis Data

#### 3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan tentang ciri-ciri responden dan variabel penelitian. Dalam penelitian ini penulis membuat



pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk memperoleh data atau keterangan dari responden yang merupakan pegawai tetap Perum BULOG Kanwil Lampung. Kemudian data yang diolah dari hasil pengumpulan kuisioner diberi bobot dalam setiap alternatif jawaban.

### **3.7.2 Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang harus dilakukan pada analisis regresi linier berganda yang berbasis ordinary least square. Dalam OLS hanya terdapat satu variabel dependen, sedangkan untuk variabel independen berjumlah lebih dari satu. Menurut Ghazali (2018) untuk menentukan ketepatan model perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yaitu, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

#### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sebuah data dalam penelitian telah memiliki distribusi secara normal atau tidak. Dalam pengujian normalitas peneliti menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik akan memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat menggunakan analisis grafik melalui grafik normal P-P Plot. Normal atau tidaknya data dapat dilihat dengan pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal maka, model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh atau mengikuti arah garis atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal maka, model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

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

Menurut Ghazali (2016) Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Dalam regresi, salah satu asumsi yang harus dipenuhi adalah

bahwa varians dari residual yang disebut homokedastisitas. Dasar dalam melihat suatu angket terjadi heterokedastisitas ataupun tidak yaitu jika nilai signifikan  $> 0,5$  maka dapat dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas dan sebaliknya jika nilai signifikan  $< 0.5$  maka terjadi heterokedastisitas. Dimana analisisnya sebagai berikut:

1. Jika titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur seperti gelombang melebar, kemudian menyempit maka terjadiheteroskedastisitas.
2. Jika titik-titik ada pola yang jelas, sertatitik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### c. Uji Linearitas

Uji Linearitas dilakukan bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan tak bebas apakah linear atau tidak. Linear diartikan hubungan seperti garis lurus. Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel-variabel bebas dan tak bebas penelitian tersebut terletak pada suatu garis lurus atau tidak. Konsep linearitas mengacu pada pengertian apakah variabel-variabel bebas dapat digunakan untuk memprediksi variabel tak bebas dalam suatu hubungan tertentu. Verifikasi hubungan linear pada penelitian ini dilakukan menggunakan linearity test.

Kriteria pengambilan keputusan

- a. Jika nilai *sig.deviation fromlinierity* lebih dari 0,05 maka terdapat hubungan yang linier antara kedua variabel.
- b. Jika nilai *sig.deviation fromlinierity* kurang dari 0,05 maka tidak terdapat hubungan yang *linier* antara kedua variabel

### 3.7.3 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi merupakan suatu analisis yang menjelaskan tentang akibat dan besarnya akibat yang ditimbulkan oleh satu atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Penelitian ini menggunakan analisis linier sederhana karena jumlah variabel independen hanya satu variabel. Menurut Sugiyono (2019) analisis regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal. Secara umum persamaan regresi sederhana menurut Sugiyono (2019) dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b\chi$$

Keterangan :

Y: Motivasi kerja

a : konstanta

b : konstanta regresi (slope)

x : Keselamatan dan Kesehatan Kerja

### 3.7.4 Uji Hipotesis

#### a. Uji t

Menurut Zaenuddin (2018) Uji t bertujuan untuk melihat seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Pada penelitian ini  $t_{tabel}$  ditentukan dengan menggunakan  $t \left( \frac{\alpha}{2} \right); df (n - k - 1)$ .

Menurut Machali (2015) Kriteria pengujian dari uji t yaitu jika t hitung  $\geq$  t tabel (t hitung lebih besar atau sama dengan t tabel) maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.

Sedangkan Jika t hitung  $\leq$  t tabel (t hitung lebih kecil atau sama dengan t tabel) maka  $H_o$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Berdasarkan signifikansi :

1. Jika signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_o$  diterima.
2. Jika signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_o$  ditolak.

### 3.7.5 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Nilai  $R^2$  adalah nilai nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan. Berikut ini adalah tabel pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 3. 5 Koefisien korelasi dan Tafsirannya**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2017)

## **V. SIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja pegawai Perum Bulog Kanwil Lampung, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) terhadap Motivasi Kerja (Y). Respon di atas rata-rata yang diberikan oleh responden pada variabel ini terletak pada indikator keadaan tempat lingkungan kerja, dimana hal tersebut mengacu pada tata letak dan perlindungan peralatan kerja pada Perum Bulog Kanwil Lampung.

### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan kesimpulan yang berkaitan dengan besarnya pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja pegawai Perum Bulog Kanwil Lampung, maka saran-saran yang dapat diajukan adalah:

#### **1. Bagi Perusahaan**

Disarankan pada Perum Bulog Kanwil Lampung untuk tetap memperhatikan fasilitas kerja seperti meletakkan peralatan kerja pada tempat yang mudah dijangkau, dan peralatan kerja yang akan digunakan dalam kondisi layak pakai, ini tentunya untuk memudahkan serta menjaga keamanan karyawan dalam bekerja. Selanjutnya, disarankan pada Perum Bulog Kanwil Lampung untuk memperhatikan Lingkungan tempat kerja agar selalu bersih dan menyediakan tempat pembuangan sampah yang cukup dan strategis di seluruh area perusahaan seperti dekat pintu masuk, area parkir, ruang istirahat, atau di sekitar area makan. Hal ini perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang bersih, nyaman, dan memberikan manfaat yang lebih baik bagi motivasi kerja Karyawan.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti ini telah memfokuskan pada pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan. Namun ada faktor lain yang juga dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan dalam perusahaan, seperti kesejahteraan karyawan, penghargaan dan lingkungan kerja. Selain itu peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat mengembangkan serta mengkaji kembali pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja yang lebih spesifik dan berkaitan dengan Motivasi kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan UISU Press.
- Anwar, Prabu Mangkunegara (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda.
- Bangun, Wilson (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Erlangga.
- Batara, A. S., & Sididi, M. (2021). *Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Sermani Steel*. Window of Public Health Journal, 2(6), 1-7
- Blog Perum Bulog diakses 29 November 2022, Pukul 20.46 Wib.
- Denik, Kun, Musadieg, M. Al & Djudi (2017). *Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Motivasi Kerja*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol.50 No.5, 102-107.
- Dewi, N. N., & Sundari, S. (2021). *Pengaruh (K3) Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan*. *IQTISHAD equity jurnal MANAJEMEN*, 3(2), 278-289.
- Duli, N (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif : Beberapa Konsep Dasar untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta : CV. Budi Utama.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo Umpo Press.
- Ghozali, Imam (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS 23 (Edisi 8) Catatan ke VIII*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan dan Waluyo (2015). *Risk Based Behavioral Safety Membangun Kebersamaan untuk Mewujudkan Keunggulan Operasi*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Umum.
- Hamali, A.Y (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : PT Buku Seru.
- Handoko, Hani (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPEE.
- Hasibuan, Malayu S.P (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasil wawancara dengan Hafiez Ar-Rasyid, 34 tahun, Asisten manager SDM & Hukum, 13 februari 2023, Pukul 14.38 WIB.
- Hernilawati, H., Sutriswanto., & Rusvitawati, D (2021). *Pengaruh Keselamatan*

- dan Kesehatan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cv Berkah Anugerah Abadi Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan. Jurnal Riset Akuntansi Politala, 4(1), 22-33.*
- Hidayati, R. (2020). *Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pg. Djombang Baru)*. BIMA: Journal of Business and Innovation Management, 2(3), 258-270.
- Karsilah, K., Bahri, S., & Yulizar, Y. (2022). *Effect of occupational safety, Karyawan Di Perusahaan*. Effect of occupational safety, occupational health, and work environment on work productivity at PT. Peputra Masterindo, Tapung District. Jurnal Riset Manajemen Indonesia, 4(2), 237-246.
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta Raja Grafindo Persada.
- Machali, I. (2015). *Statistik Itu Mudah: Menggunakan SPSS Sebagai Alat Bantu Statistik*. Yogyakarta: Ladang Kata.
- Mangkunegara (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung. PT.Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Manullang (2016). *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta : Gadjah Mada Univercity Press.
- Mohd.Syaufii Syamsuddin. (2004) *Norma Perlindungan dalam Hubungan Industrial*, Cetakan Pertama, Sarana Bakti Persada, Jakarta.
- Moleong, Lexy (2014). *Metode Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Jakarta : Remaja Rosda Karya.
- Munandar, Abdar (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Andalas Education Tour. Sarjana thesis, STKIP PGRI Sumatera Barat*.
- Mutiasari, Prasetyo, dan Djudi (2017). *Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Lingkungan Kerja terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PG. Kebon Agung Kabupaten Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol.47 No.2.
- Notoatmodjo, S. 2018, *Metodologi Penelitian Kesehatan*, Jakarta: Rineka Cipta. occupational health, and work environment on work productivity at PT. Peputra Masterindo, Tapung District. Jurnal Riset Manajemen Indonesia, 4(2), 237-246.
- Putera dan Harini (2017). *Pengaruh Keselamatan Kerja (K3) terhadap Jumlah Penyakit Kerja dan Jumlah Kecelakaan Kerja Karyawan pada PT. Hanei Indonesia*. Volume 3. Bogor : Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Djuanda.

- Rohimah, A. (2019). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pgt (Pabrik Gondorukem Dan Terpentyn) Sukun, Pulung Ponorogo*. Skripsi. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo.
- Salami, I. R. S. (2016). *Kesehatan dan Keselamatan Lingkungan Kerja*. Gadjah Mada University Press.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sholihah, Qomariyatus dan Kuncoro, Wahyudi (2014). *Keselamatan Kesehatan Kerja: Konsep, Perkembangan & Impelementasi Budaya Keselamatan*. Jakarta : Penerbit Buku Kedokteran EGC.
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen hubungan industrial*. Lembaga Penerbit, Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia.
- Sucipto CD (2014). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Yogyakarta : Gosyen Publishing.
- Sugiyono ( 2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Edisi Kedua Cetakan ke 1. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono (2017), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Tarwaka. (2016). *Dasar-dasar Keselamatan Kerja serta Pencegahan Kecelakaan di Tempat Kerja*. Surakarta : Harapan Press.
- Zaenuddin, Ali (2018). *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta : Sinar Grafika.
- Zebua, Elvin Suka Adil. (2022). *Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Nias*. ISSN 2303-1174.