

**Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Serta Insentif  
Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan  
PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Stasiun Malang**

Oleh:  
**M. Geotofa Shobran**

Dosen Pembimbing:  
**Agung Nugroho Adi, SE., MM.**

**Abstrak**

**Tujuan** - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja serta insentif terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Stasiun Malang.

**Metodologi Penelitian** - Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial dari variabel keselamatan dan kesehatan kerja serta insentif terhadap motivasi kerja.

**Hasil Penelitian** – Keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Stasiun Malang. Insentif mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Stasiun Malang. Keselamatan dan kesehatan kerja serta insentif mempunyai pengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Stasiun.

**Kata kunci:** Keselamatan dan kesehatan kerja, Insentif, Motivasi kerja.

**1. Pendahuluan**

Masalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bukan hanya semata-mata tanggung jawab pemerintah saja, melainkan tanggung jawab semua pihak yaitu pengusaha tenaga kerja, serikat buruh dan masyarakat terutama karyawan itu sendiri. Masih tingginya angka kecelakaan kerja dan perhatian perusahaan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3) karyawan masih rendah sehingga dapat mempengaruhi penurunan motivasi pada karyawan. Konradus (2006:118) mengemukakan bahwa “Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan salah satu bentuk upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga dapat mengurangi atau bebas dari kecelakaan kerja (*zero accident*) dan tidak terjadi gangguan kesehatan pada pekerja, keluarga, masyarakat dan lingkungan sekitarnya”.

Maraknya demonstrasi-demonstrasi tenaga kerja dikarenakan rasa ketidakpuasan mereka terhadap imbalan yang diterimanya. Pimpinan

harus berusaha untuk dapat menimbulkan, meningkatkan dan memelihara motivasi kerja para karyawan, antara lain dengan pemberian insentif. Pemberian insentif ini untuk mendorong para karyawan agar bekerja lebih berprestasi dalam melakukan pekerjaannya. Pemberian insentif diberikan dengan harapan agar para karyawan dapat termotivasi sehingga dapat bekerja dengan penuh tanggung jawab yang mengakibatkan tujuan perusahaan dapat tercapai. Oleh karena itulah sangat penting bagi suatu perusahaan untuk memperhatikan motivasi kerja para karyawannya, karena apabila motivasi kerja karyawan tidak dijaga dengan baik maka dikhawatirkan akan berdampak langsung terhadap kinerja karyawan.

Seseorang karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memberikan hasil kinerja yang maksimal kepada perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2003: 55) ”Motivasi kerja sangatlah penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias

untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi". Namun, tidak bisa dimungkiri pada kenyataannya banyak karyawan yang memiliki motivasi rendah. Penyebab para karyawan kurang termotivasi adalah dikarenakan mereka kurang mendapat fasilitas, kurangnya apresiasi, dan kemampuan karyawan yang kurang dioptimalkan, sehingga para karyawan mengalami kebosanan dan merasa malas. Swasto (2011:106) juga berpendapat bahwa agar motivasi kerja tinggi, disiplin dan komitmen karyawan dapat dipertahankan, maka fungsi pemeliharaan perlu mendapatkan perhatian manajer, pemeliharaan sumberdaya manusia dimaksudkan sebagai suatu kegiatan manajemen untuk mempertahankan kondisi fisik dan mental sumberdaya manusia dalam melakukan pekerjaannya. Jika karyawan diberikan perhatian yang cukup dan dipenuhi kebutuhannya terutama yang berkaitan dengan pekerjaan, maka akan semakin meningkatkan motivasi kerja karyawan tersebut dan berpotensi memberikan kontribusi terbaik bagi kepentingan dan keberhasilan tujuan perusahaannya.

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara yang menyelenggarakan jasa angkutan kereta api. Dimana dalam melakukan pekerjaannya perusahaan selalu berhadapan dengan mesin atau alat-alat berat. Dalam menggunakan alat-alat kerja atau alat bantu dalam melakukan pekerjaan dapat menghasilkan dampak positif maupun negatif. Salah satu dampak positif dalam penggunaan peralatan tersebut adalah membantu manusia dalam menyelesaikan pekerjaan secara efisien, sedangkan dampak negatifnya adalah kemungkinan bahaya atau kecelakaan yang ditimbulkan dari penggunaan peralatan tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja serta insentif terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Stasiun Malang. Tujuan penelitian ini secara lebih spesifik adalah:

- Untuk mengetahui pengaruh secara simultan dari keselamatan dan kesehatan kerja serta insentif terhadap motivasi kerja

pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Stasiun Malang.

- Untuk mengetahui pengaruh secara parsial keselamatan dan kesehatan kerja serta insentif terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Stasiun Malang.

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **2.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Menurut Leon C. Megginson dalam Mangkunegara (2009:161) mengemukakan Istilah keselamatan mencakup kedua risiko keselamatan dan risiko kesehatan. Dalam bidang kepegawaian, kedua istilah tersebut dibedakan. Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Risiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran. Semua itu sering dihubungkan dengan perlengkapan perusahaan atau lingkungan fisik dan mencakup tugas-tugas kerja yang membutuhkan pemeliharaan dan latihan. Sedangkan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi, atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Risiko kesehatan kerja merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stres emosi atau gangguan fisik.

Ramli (2010:11), berpendapat bahwa tujuan program keselamatan dan kesehatan kerja dapat dilihat dari berbagai aspek, yaitu:

#### **a) Aspek Hukum**

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan ketentuan perundangan dan memiliki landasan hukum yang wajib dipatuhi semua pihak, baik pekerja, pengusaha atau pihak terkait lainnya.

#### **b) Perlindungan Tenaga Kerja**

Keselamatan dan kesehatan kerja mengandung nilai perlindungan tenaga kerja dari kecelakaan atau penyakit akibat kerja. Tenaga kerja merupakan aset organisasi

yang sangat berharga dan merupakan unsur penting dalam proses produksi disamping unsur lainnya seperti material mesin, dan lingkungan kerja. Karena itu tenaga kerja harus dijaga, dibina, dan dikembangkan untuk meningkatkan produktivitasnya.

c) Aspek Ekonomi

Manfaat keselamatan dan kesehatan kerja dapat juga dilihat dari pendekatan ekonomi dan finansial. Kecelakaan menimbulkan kerugian yang sangat besar bagi perusahaan. Banyak perusahaan yang gulung tikar akibat kecelakaan bencana atau dampak K3 lainnya yang terjadi dalam operasinya.

Menurut Swasto (2011:108), indikator-indikator di dalam keselamatan kerja yaitu:

1. Kondisi tempat kerja
  - a) Penyusunan mesin-mesin beserta kelengkapannya
  - b) Sistem penerangan
  - c) Kondisi peralatan kerja
2. Tindak perbuatan
  - a) Penggunaan pelindung diri
  - b) Penggunaan prosedur kerja
  - c) Kebiasaan pengamanan peralatan
3. Suasana kejiwaan karyawan

Para karyawan yang bekerja dibawah tekanan atau yang merasa bahwa pekerjaan mereka terancam atau tidak terjamin, akan mempunyai kemungkinan mengalami kecelakaan lebih besar daripada mereka yang tidak dalam keadaan tertekan.

Swasto (2011:110), mengemukakan bahwa ada beberapa indikator yang mempengaruhi kesehatan kerja, yaitu:

- 1) Kondisi lingkungan tempat kerja. Kondisi ini meliputi:
  - a) Kondisi fisik, yaitu berupa penerangan, suhu udara, ventilasi ruangan tempat kerja, tingkat kebisingan, getaran mekanis, radiasi, dan tekanan udara.
  - b) Kondisi fisiologis, kondisi ini dapat dilihat dari konstruksi mesin/peralatan, sikap badan dan cara kerja dalam melakukan pekerjaan, hal-hal yang dapat menimbulkan kelelahan fisik, dan bahkan

dapat mengakibatkan perubahan fisik tubuh karyawan.

c) Kondisi khemis, kondisi yang dapat dilihat dari uap gas, debu, kabut, asap, awan, cairan, dan benda padat.

2) Mental psikologis. Kondisi ini meliputi hubungan kerja dalam kelompok/teman sekerja; hubungan kerja antara bawahan dengan atasan dan sebaliknya, suasana kerja dan lain-lain.

## 2.2 Insentif

Definisi mengenai insentif diantaranya, Hasibuan (2009:117) mengemukakan insentif adalah tambahan balas jasa disamping upah/gaji yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Sementara itu, insentif menurut Handoko (2008:176) adalah perangsang yang ditawarkan kepada karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai standar atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan.

Tujuan insentif menurut Nawawi (2008:373) sebagai berikut:

- 1) Sistem insentif didesain dalam hubungannya dengan sistem balas jasa (*merit system*), sehingga berfungsi dalam memotivasi pekerja agar terus menerus berusaha memperbaiki dan meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi kewajiban atau tanggung jawabnya.
- 2) Sistem insentif merupakan tambahan bagi upah atau gaji dasar yang diberikan sewaktu-waktu, dengan membedakan antara pekerja yang berprestasi dengan yang tidak atau kurang berprestasi dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas-tugasnya. Dengan demikian akan berlangsung kompetisi yang sehat dalam berprestasi, yang merupakan motivasi kerja berdasarkan pemberian insentif.

Menurut Sarwoto (2010:156) insentif dibagi menjadi dua jenis, insentif materiil dan non materiil, kedua jenis tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Insentif Materiil

Insentif materiil diberikan kepada seorang karyawan dalam bentuk uang dan jaminan sosial, yang meliputi:

a) Insentif dalam bentuk uang

(1) Bonus, yaitu uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan, diberikan secara selektif dan khusus kepada para pekerja yang berhak menerima dan diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan di masa yang akan datang. Perusahaan yang menggunakan sistem insentif ini biasanya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan ke dalam sebuah dana bonus, kemudian dana tersebut dibagi-bagi antara pihak yang menerima bonus.

(2) Komisi, merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan dan diberikan kepada pekerja bagian penjualan.

(3) *Profit Sharing*, merupakan salah satu jenis insentif tertua. Pembayaran dapat bermacam-macam pola, tetapi biasanya pembayarannya berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan ke dalam sebuah dana, kemudian dimasukkan ke dalam daftar pendapatan perusahaan.

(4) Kompensasi yang ditangguhkan, yaitu program balas jasa mencakup pembayaran dikemudian hari, antara lain:

a) Pensiun, dikatakan insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu menyediakan jaminan ekonomi bagi karyawan setelah tidak bekerja lagi.

b) Pembayaran kontraktual, adalah pelaksanaan perjanjian antara atasan dan karyawan, dimana setelah selesai masa kerja karyawan dibayarkan sejumlah uang tertentu selama periode tertentu.

b) Insentif dalam bentuk jaminan sosial adalah tambahan balas jasa sebagai wujud dari aktualisasi diri seorang karyawan pada lingkungan kerja, bentuk insentif jaminan sosial antara lain:

(1) Pemberian rumah dinas

(2) Pengobatan secara Cuma-Cuma

(3) Berlangganan surat kabar atau majalah gratis

(4) Kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh pekerja atas barang-barang yang dibelinya dari koperasi anggota

(5) Cuti sakit tetap mendapatkan gaji

(6) Pemberian piagam penghargaan

(7) Biaya pindah

(8) Pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan

2) Insentif non Materiil

Insentif non Materiil adalah tambahan balas jasa di luar gaji pokok yang diberikan kepada karyawan, dapat diberikan dalam berbagai bentuk (bukan dalam bentuk uang) sebagai berikut:

a) Pemberian gelar secara resmi

b) Pemberian tanda jasa atau medali

c) Pemberian piagam penghargaan

d) Pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi ataupun secara pribadi

e) Pemberian hak untuk menggunakan suatu atribut jabatan misal bendera pada mobil

f) Ucapan terima kasih secara informal maupun informal

g) Pemberian Promosi jabatan

h) Pemberian perlengkapan khusus ruangan kerja

### 2.3 Motivasi Kerja

Menurut Swasto (2011:100) "Motivasi adalah suatu keadaan psikologis tertentu dalam diri seseorang yang muncul oleh karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan".

Hasibuan (2009:146), menyatakan bahwa ada beberapa macam tujuan dari pemberian motivasi, yaitu:

a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.

b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

c. Meningkatkan kedisiplinan karyawan perusahaan.

d. Mempertahankan kesetabilan karyawan perusahaan.

e. Mengaktifkan pengadaan karyawan.

f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Abraham A. Maslow dalam Hariandja (2005:324) yang menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Adapun tiap tingkatan atau hierarki dari kebutuhan adalah sebagai berikut:

- a) **Kebutuhan Fisik (*Physiological Needs*)**  
Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan yang harus dipenuhi untuk dapat mempertahankan diri sebagai makhluk fisik seperti kebutuhan untuk makanan, minuman, pakaian, dan lain-lain.
- b) **Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)**  
Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan rasa aman dari ancaman-ancaman dari luar yang mungkin terjadi seperti keamanan dari ancaman orang lain, ancaman alam, atau ancaman bahwa suatu saat tidak dapat bekerja karena faktor usia atau faktor lainnya.
- c) **Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)**  
Kebutuhan ini berkaitan dengan menjadi bagian dari orang lain, dicintai orang lain, dan mencintai orang lain. Kebutuhan ini ditandai dengan keinginan seseorang menjadi bagian atau anggota dari kelompok tertentu, keinginan untuk menjalin hubungan dengan orang lain, dan keinginan membantu orang lain.
- d) **Kebutuhan Pengakuan (*Esteem Needs*)**  
Kebutuhan yang berkaitan tidak hanya menjadi bagian dari orang lain, tetapi lebih jauh dari itu, yaitu diakui/dihormati/dihargai orang lain karena kemampuannya atau kekuatannya. Kebutuhan ini ditandai dengan keinginan untuk mengembangkan diri, meningkatkan kemandirian, dan kebebasan.
- e) **Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-actualization Needs*)**  
Kebutuhan yang berhubungan dengan aktualisasi/penyaluran diri dalam arti

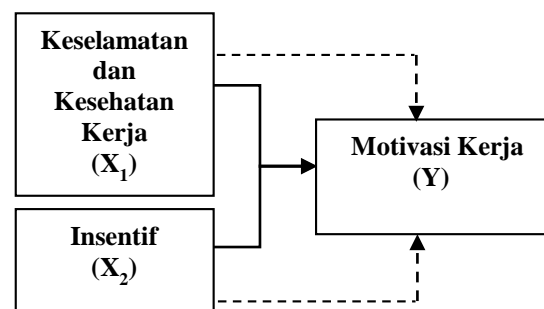
kemampuan/minat/potensi diri dalam bentuk nyata dalam kehidupannya. Ditandai dengan hasrat individu untuk menjadi orang yang sesuai dengan keinginannya.

## 2.5 Hubungan Antar Variabel

Swasto (2011:106) juga berpendapat bahwa agar motivasi kerja tinggi, disiplin dan komitmen karyawan dapat dipertahankan, maka fungsi pemeliharaan perlu mendapatkan perhatian manajer, pemeliharaan sumberdaya manusia dimaksudkan sebagai suatu kegiatan manajemen untuk mempertahankan kondisi fisik dan mental sumberdaya manusia dalam melakukan pekerjaannya, dalam hal ini adalah keselamatan dan kesehatan kerja serta pemberian insentif. Terpenuhinya rasa aman dalam bekerja dapat meningkatkan motivasi kerja yang ada dalam diri karyawan. Motivasi kerja memiliki peranan yang penting untuk mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Apabila motivasi yang dimiliki karyawan sangat tinggi, hal ini akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang akan membuat karyawan dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

## 2.6 Hipotesis

**Gambar 1:** Model Hipotesis Penelitian



Keterangan:

- > : Pengaruh Simultan
- - - - -> : Pengaruh Parsial

Hipotesis yang disusun dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh simultan yang signifikan dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja ( $X_1$ ) dan Insentif ( $X_2$ ) terhadap Motivasi Kerja ( $Y$ ) Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Stasiun Malang.

2. Terdapat pengaruh parsial yang signifikan dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja ( $X_1$ ) dan Insentif ( $X_2$ ) terhadap Motivasi Kerja ( $Y$ ) Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Stasiun Malang.

### 3. Metodologi Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori. Dalam penelitian ini yang digunakan adalah populasi karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Stasiun Malang yang berjumlah 106 karyawan. Pengambilan populasi 106 karyawan untuk penyebaran kuesioner mempunyai kekurangan dengan hanya kembalinya kuesioner yang terjawab sebanyak 95. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Item pertanyaan dalam kuesioner diukur menggunakan skala Likert. Untuk menguji instrumen penelitian dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan dan parsial yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji hipotesis untuk pengaruh secara bersama-sama dilakukan menggunakan uji F, sedangkan untuk pengaruh parsial menggunakan uji t.

### 4. Hasil dan Pembahasan

Dari pengumpulan data, diperoleh bahwa dari 95 responden terdapat 40% perempuan dan 60% laki-laki dengan rentang usia responden paling banyak adalah 26-35 tahun yaitu, 33,68%. Responden paling banyak dengan status pendidikan SMA sebanyak 30,53% dan dengan lama kerja kurang dari 6 tahun sebesar 41,05%. Kuesioner yang disebar telah memenuhi uji validitas dan uji reliabilitas. Data yang diperoleh juga memenuhi uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas. Karena data sudah memenuhi asumsi-asumsi klasik maka data memenuhi syarat untuk analisis regresi. Hasil dari analisis regresi akan menghasilkan koefisien regresi, nilai  $F_{hitung}$  dan  $t_{hitung}$  untuk pengujian hipotesis.

Persamaan regresi pada penelitian ini adalah:

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0.489 X_1 + 0.365 X_2$$

Keterangan:

$Y$  = Variabel Terikat (Motivasi Kerja)

$a$  = Konstanta

$b_1, b_2$  = Koefisien regresi

$X_1$  = Keselamatan dan Kesehatan Kerja

$X_2$  = Insentif

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Motivasi Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,616 satuan untuk setiap tambahan satu satuan  $X_1$  (Keselamatan dan Kesehatan kerja Karyawan). Jadi apabila Keselamatan dan Kesehatan kerja Karyawan mengalami peningkatan 1 satuan, maka Motivasi Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,616 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
- Motivasi Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,568 satuan untuk setiap tambahan satu satuan  $X_2$  (Insentif), Jadi apabila Insentif mengalami peningkatan 1 satuan, maka Motivasi Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,568 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui bahwa Keselamatan dan Kesehatan kerja Karyawan dan Insentif meningkat maka akan diikuti peningkatan Motivasi Kerja Karyawan.

Hasil pengujian pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Insentif terhadap Motivasi Kerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 1) Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja ( $X_1$ ) serta Insentif ( $X_2$ ) terhadap Motivasi Kerja ( $Y$ ) karyawan.

Hasil uji F diketahui bahwa secara bersama-sama variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja ( $X_1$ ), serta Insentif ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan secara bersama (simultan) terhadap Motivasi Kerja ( $Y$ ) karyawan. Variabel keselamatan dan kesehatan kerja serta insentif

dikatakan berpengaruh positif karena dilihat dari nilai signifikansinya yang di bawah taraf signifikan yaitu sebesar sig.  $F(0.000) < \alpha = 0.05$  dan  $F$  hitung = 52.816. Sedangkan  $F$  tabel ( $\alpha = 0.05$ ) adalah sebesar 3.10. Karena  $F$  hitung  $> F$  tabel yaitu  $52.816 > 3.10$  atau sig.  $F(0.000) < \alpha = 0.05$ , maka pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja serta insentif terhadap motivasi kerja karyawan adalah signifikan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi secara bersama dengan adanya keselamatan dan kesehatan kerja serta insentif.

Besarnya kontribusi kedua variabel tersebut dalam mempengaruhi motivasi kerja karyawan sebesar 0.524 atau 52.4%. Pengaruh kedua variabel bebas pada penelitian ini cukup besar terhadap motivasi kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Stasiun Malang.

## **2) Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Variabel keselamatan dan kesehatan kerja dikatakan berpengaruh positif karena dilihat dari nilai signifikansinya yang di bawah taraf signifikan yaitu sebesar sig.  $t(0.000) < \alpha = 0.05$  dan  $t$  hitung = 6.133. Sedangkan  $t$  tabel ( $\alpha = 0.05$ ) adalah sebesar 1.986. Karena  $t$  hitung  $> t$  tabel yaitu  $6.133 > 1.986$  atau sig.  $t(0.000) < \alpha = 0.05$ , maka pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan adalah signifikan.

Besarnya pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 0.616 atau 61.6%. Maka dapat dikatakan bahwa program keselamatan dan kesehatan karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Stasiun Malang berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Artinya apabila keselamatan dan kesehatan kerja karyawan ditingkatkan maka motivasi kerja karyawan akan meningkat.

## **3) Pengaruh Insentif terhadap Motivasi Kerja karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa variabel insentif

berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Variabel insentif dikatakan berpengaruh positif karena dilihat dari nilai signifikansinya yang di bawah taraf signifikan yaitu sebesar sig.  $t(0.000) < \alpha = 0.05$  dan  $t$  hitung = 4.580. Sedangkan  $t$  tabel ( $\alpha = 0.05$ ) adalah sebesar 1.986. Karena  $t$  hitung  $> t$  tabel yaitu  $4.580 > 1.986$  atau sig.  $t(0.000) < \alpha = 0.05$ , maka pengaruh insentif terhadap motivasi kerja karyawan adalah signifikan.

Besarnya pengaruh insentif terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 0.568 atau 56.8%. Maka dapat dikatakan bahwa pemberian insentif pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Stasiun Malang berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Artinya apabila pemberian insentif ditingkatkan maka motivasi kerja karyawan akan meningkat.

## **5. Kesimpulan dan Saran**

Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Motivasi Kerja pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Stasiun Malang. Dengan kata lain semakin tinggi keselamatan dan kesehatan kerja maka motivasi kerja karyawan dapat meningkat, begitu juga sebaliknya semakin rendah keselamatan dan kesehatan kerja maka motivasi kerja karyawan semakin menurun.

Insentif mempunyai pengaruh terhadap Motivasi Kerja pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Stasiun Malang. Dengan kata lain semakin tinggi insentif maka motivasi kerja karyawan dapat meningkat, begitu juga sebaliknya semakin rendah insentif maka motivasi kerja karyawan semakin menurun.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Insentif mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap Motivasi Kerja pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Stasiun Malang. Dengan kata lain semakin tinggi keselamatan dan kesehatan kerja serta insentif maka motivasi kerja karyawan dapat meningkat, begitu juga sebaliknya semakin rendah keselamatan dan kesehatan kerja serta insentif maka motivasi kerja karyawan semakin menurun.

Berkaitan dengan penelitian yang telah dilakukan, peneliti dapat memberikan beberapa saran. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Stasiun Malang sebaiknya mempertahankan serta meningkatkan mutu dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada karyawannya, diantaranya yaitu dengan meningkatkan pendidikan dan pelatihan dalam penggunaan perlengkapan keselamatan kerja, sehingga dapat memberikan ketenangan pada karyawan saat melakukan aktivitas pekerjaan yang berimbas pada peningkatan motivasi kerja karyawan.

PT. Kereta Api Indonesia UPT Stasiun Malang sebaiknya mempertahankan serta meningkatkan mutu dari pemberian Insentif pada karyawannya, diantaranya yaitu dengan pemberian penghargaan maupun fasilitas-fasilitas perusahaan sebagai penunjang aktivitas pekerjaan, sehingga dapat memberikan ketenangan pada karyawan saat melakukan aktivitas pekerjaan yang berimbas pada peningkatan motivasi kerja karyawan.

Disarankan bagi penelitian selanjutnya sebaiknya untuk menambah variabel lain yang lebih relevan dengan motivasi kerja. Peneliti juga sebaiknya menggunakan periode dan obyek penelitian yang berbeda.

## Daftar Pustaka

- Handoko, T Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Hariandja, Marihot T.E. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Konradus, Danggur. 2006. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: PT. Percetakan Penebar Swadaya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang*

*Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

- Ramli, Soehatman. 2010. *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Dian Rakyat.
- Sarwoto. 2010. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan MT. Haryono 165 Malang 6541, Indonesia  
Telp. +62341-555000 (Hunting), 551396, Fax.553834  
E-mail : [feb@ub.ac.id](mailto:feb@ub.ac.id) <http://www.feb.ac.id>



LEMBAR PENGESAHAN PENULISAN ARTIKEL JURNAL (Skripsi)

Artikel Jurnal dengan judul :

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA SERTA INSENTIF TERHADAP  
MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN PT-KEKETA API INDONESIA (PEKSEBO) UPT STASIUN  
MALANG

Yang disusun oleh :

Nama : M. GEOTDFA SHOBRAN  
NIM : 115020200111109  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi & Bisnis UB Malang

Bahwa artikel jurnal tersebut dibuat sebagai persyaratan *Ujian Skripsi* yang dipertahankan di depan  
*Dewan Penguji* pada tanggal 11 FEBRUARI 2016.

Malang, 26 FEBRUARI 2016.

Dosen Pembimbing,

(Agus Nugroho Adi, SE, MM.)  
NIP. 2013048409291001