SKRIPSI

PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SWADAYA ABDI MANUNGGAL PEKANBARU

THE EFFECT OF WORK SAFETY AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. SWADAYA ABDI MANUNGGAL PEKANBARU

Oleh :

YUDI HENDRA
NIM: 1961201075

JURUSAN : MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LANCANG KUNING
PEKANBARU

2023

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA	: YUDI HENDRA
NIM	: 1961201075
FAKULTAS	: EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN	: MANAJEMEN
JUDUL	: PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SWADAYA ABDI MANUNGGAL PEKANBARU

DISETUJUI OLEH :

PEMBIMBING I

Dr. FATKHURAHMAN, SE.,M.Si.,MM
NIDN. 1020017801

PEMBIMBING II

AZNURIYANDI, SE.,M.Si
NIDN. 1021088602

MENGETAHUI

DEKAN

Dr. ARIZAL N, SE.,MM
NIDN. 1023046301

KETUA PROGRAM STUDI

Dr. FATKHURAHMAN, SE.,M.Si.,MM
NIDN. 1002677101

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA	: YUDI HENDRA
NIM	: 1961201075
FAKULTAS	: EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN	: MANAJEMEN
JUDUL	: PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SWADAYA ABDI MANUNGGAL PEKANBARU

DISETUJUI OLEH :

KETUA

Dr. FATKHURAHMAN, SE.,M.Si.,MM
NIDN. 1020017801

SEKRETARIS

AZNURIYANDI, SE.,M.Si
NIDN. 1021088602

ANGGOTA

Dr. FATKHURAHMAN, SE.,M.Si.,MM
NIDN. 1002677101

AZNURIYANDI, SE.,M.Si
NIDN. 1021088602

SOUVYA FITHRIE, SE.,MM
NIDN. 1010117901

LILI ERTI, SE.,MM
NIDN. 1028046101

ABSTRAK

Pengaruh Keselamatan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Swadaya Abdi Manunggal Pekanbaru

Oleh :

Yudi Hendra
Pembimbing : Dr. Fatkhurahman, SE, M.Si. dan Aznuriyandi, SE, M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Swadaya Abdi Manunggal Pekanbaru secara parsial dan simultan. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan pada PT. Swadaya Abdi Manunggal Pekanbaru sebanyak 50 orang. Teknik pengambilan sampel dengan metode sensus dengan demikian jumlah sampel adalah 50 orang. Analisis data menggunakan model regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Swadaya Abdi Manunggal Pekanbaru, baik secara parsial maupun simultan. Pengaruh keselamatan kerja adalah sebesar 0,690% sedangkan pengaruh motivasi sebesar 0,498%. Berdasarkan nilai r square pengaruh keselamatan kerja dan motivasi terhadap kinerja adalah 0,932 atau 93,20%. Artinya semakin baik keselamatan kerja dan motivasi kerja karyawan, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Keselamatan Kerja, Motivasi, Kinerja

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis dalam bentuk skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Magister, dan atau Doktor) baik Universitas Lancang Kuning maupun Perguruan Tinggi lainnya;
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali dari tim 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 dalam daftar pustaka;
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini, serta lainnya sesuai norma yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, Juli 2023

Pernyataan,

YUDI HENDRA

NIM.1961201075

KATA PENGANTAR

Syulur Alhamdulillah kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta hidayahnya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini, juga ucapan yang tak terhingga kepada semua pihak yang ikut membantu, memberikan semangat dan bimbingan dalam menyelesaikan skripsi ini dengan judul: **"Pengaruh Keselamatan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Swadaya Abdi Manunggal Pekanbaru".**

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat yang harus dilaksanakan untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning Pekanbaru. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan keterbatasan, karena keterbatasan kemampuan serta penguasaan materi yang penulis miliki. Oleh sebab itu penulis mengharapkan kritik dan saran demi kesempurnaan skripsi ini.

Pada kesempatan ini, izinkan penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Arizal. N, SE., MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning.
2. Bapak Dr. Fatkhurahman, SE., M.Si., MM, selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning, sekaligus selaku Pembimbing I, yang telah memberikan bimbingan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan tepat waktu.
3. Bapak Aznuriyandi, SE, M.Si., selaku Pembimbing II, terima kasih atas bimbingan yang telah diberikan kepada penulis sehingga dapat selesai tepat.

4. Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning yang selalu memberikan motivasi dan dorongan semangat dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
5. Bapak/Ibu pegawai Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning yang membantu kelancaran administrasi yang penulis perlukan.
6. Pimpinan PT. Swadaya Abdi Manunggal Pekanbaru dan staf karyawan yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ditempat ini.
7. Kedua orang tuaku Ayahanda dan Ibunda serta seluruh keluarga besar yang telah memberikan dorongan dan do'a untuk kelancaran penyelesaian skripsi ini.\
8. Rekan–rekan mahasiswa angkatan 2019 yang telah memberikan bantuan, motivasi dan dorongan moral.

Akhir kata penulis mengucapkan syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT yang telah mencurahkan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, Amiiin.

Pekanbaru, Mei 2023

Penulis

Yudi Hendra
NIM: 1961201075

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK i
KATA PENGANTAR ii
DAFTAR ISI iv
DAFTAR TABEL vi
DAFTAR GAMBAR viii

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian 1
1.2. Perumusan Masalah 8
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian 8
1.3.1. Tujuan Penelitian 8
1.3.2. Manfaat Penelitian 9
1.4. Sistimatika Penulisan 10

BAB II TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Telaah Pustaka 11
2.1.1. Pengertian Manajemen 11
2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia 12
2.1.3. Kinerja 13
2.1.3.1 Pengertian Kinerja 13
2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja 19
2.1.3.3 Ukuran Kinerja 20
2.1.3.4 Indikator Kinerja 26
2.1.4. Program Keselamatan Kerja 27
2.1.4.1 Pengertian Keselamatan Kerja 27
2.1.4.2 Tujuan dan Fungsi Program Keamanan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja 29
2.1.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keamanan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja 33
2.1.4.4 Indikator Keamanan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja 41
2.1.5. Motivasi 43
2.1.5.1 Pengertian Motivasi 43
2.1.5.2 Jenis-jenis Motivasi 48
2.1.5.3 Tujuan Motivasi 49
2.1.5.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi 50
2.1.5.5 Indikator Motivasi 54
2.1.6. Penelitian Terdahulu 56
2.2. Kerangka Pemikiran 57

2.3. Hipotesis 61

BAB III METODE PENELITIAN
3.1. Obyek Penelitian 62
3.2. Populasi Dan Sampel 62
3.2.1. Populasi 62
3.2.2. Sampel 62
3.3. Teknik Pengambilan Sampel 62
3.4. Jenis Dan Sumber Data 62
3.4.1. Jenis Data 62
3.4.2. Sumber Data 63
3.5. Teknik Pengumpulan Data 63
3.6. Operasionalisasi Variabel Penelitian 64
3.7. Analisa Data 66
3.7.1 Pengujian Kualitas Data 66
3.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda 68

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN
4.1 Sejarah Singkat Pt. Swadaya Abdi Manunggal 71
4.2 Visi Dan Misi Pt. Swadaya Abdi Manunggal 72
4.3 Struktur Organisasi Pt. Swadaya Abdi Manunggal 72

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
5.1. Hasil Penelitian 75
5.1.1 Identitas Responden 75
5.1.2 Uji Kualitas Data 76
5.1.2.1 Uji Validitas 76
5.1.2.2 Uji Reliabilitas 78
5.1.3. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian 78
5.1.3.1 Deskriptif Variabel Keselamatan Kerja 78
5.1.3.2 Deskriptif Variabel Motivasi Kerja 82
5.1.3.3 Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan 89
5.1.4 Uji Asumsi Klasik 96
5.1.4.1 Uji Normalitas 96
5.1.4.2.Uji Multikolinieritas 97
5.1.4.3. Uji Heteroskedastisitas 97
5.1.5. Pengujian Model Penelitian 98
5.1.5.1.Uji F 98
5.1.5.2. Koefisien Determinasi (R^2) 99
5.1.6. Uji Regresi Linier Berganda 100
5.1.7 Uji Hipotesis 101
5.1.7.1. Uji T 101
5.2. Pembahasan 103
5.2.1 Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 103

5.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 105

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1.Kesimpulan 107
6.2. Saran 108

DAFTAR PUSTAKA 109

LAMPIRAN 112

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1	Kinerja PT Swadaya Abdi Manunggal Berdasarkan Penyelesaian Proyek pada Tahun 2017-2021	2
Tabel 1.2	Jumlah dan Jenis Kecelakaan Kerja PT Swadaya Abdi Manunggal Tahun 2018-2021	5
Tabel 1.3.	Kompensasi Bagi Karyawan pada PT. Swadaya Abdi Manunggal	7
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	56
Tabel 3.1	Penilaian Interpretasi Mean Variabel Penelitian	64
Tabel 3.2	Operasionalisasi Variabel	65
Tabel 5.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	75
Tabel 5.2	Responden Berdasarkan Umur	75
Tabel 5.3	Responden Berdasarkan Lama Bekerja	76
Tabel 5.4	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	76
Tabel 5.5	Hasil Uji Validitas	77
Tabel 5.6	Hasil Uji Reliabilitas	78
Tabel 5.7	Jawaban Responden Tentang Selalu Mengenakan Alat Pelindung Kepala Saat Bekerja	78
Tabel 5.8	Jawaban Responden Tentang Selalu Menggunakan Alat Pelindung Badan Dari Bahaya Temperatur Panas atau Dingin	79
Tabel 5.9	Jawaban Responden Tentang Selalu Menggunakan Alat Pelindung Mata dari Debu dan Sinar Matahari	80
Tabel 5.10.	Jawaban Responden Tentang Selalu Menggunakan Alat Pelindung Kaki dari Benturan Benda Keras	80
Tabel 5.11	Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Keselamatan Kerja	81
Tabel 5.12.	Jawaban Responden Tentang Selalu Bekerja Keras	82
Tabel 5.13	Jawaban Responden Tentang Karyawan Bertanggungung Jawab terhadap Setiap Pekerjaan	82
Tabel 5.14	Jawaban Responden Tentang Karyawan Mampu Mencapai Tujuan Perusahaan	83
Tabel 5.15	Jawaban Responden Tentang Karyawan Mampu Menyatu dengan Setiap Tugas yang Diberikan	84
Tabel 5.16	Jawaban Responden Tentang Karyawan Memiliki Dorongan yang Kuat untuk Sukses dalam Bekerja	84
Tabel 5.17	Jawaban Responden Tentang Karyawan Memperhatikan Setiap Umpan Balik dari Masalah dalam Bekerja	85
Tabel 5.18	Jawaban Responden Tentang Karyawan Selalu Berusaha Unggul dalam Bekerja	85
Tabel 5.19	Jawaban Responden Tentang Karyawan Selalu Berusaha Meningkatkan Keterampilan Kerja	86
Tabel 5.20	Jawaban Responden Tentang Karyawan Selalu Memiliki Dorongan untuk Maju dalam Karir	87
Tabel 5.21	Jawaban Responden Tentang Karyawan Selalu Mandiri dalam Melaksanakan Pekerjaan	87

Tabel 5.22 Jawaban Responden Tentang Karyawan Selalu Menyukai Tantangan dalam Bekerja 88
Tabel 5.23 Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Motivasi Kerja 89
Tabel 5.24 Jawaban Responden Tentang Karyawan Mampu Mengerjakan Tugas dengan Baik 90
Tabel 5.25 Jawaban Responden Tentang Hasil Pekerjaan dapat Mencapai Kualitas Kerja yang Diinginkan Oleh Perusahaan..... 90
Tabel 5.26 Jawaban Responden Tentang Karyawan Selalu Tepat Waktu..... 91
Tabel 5.27 Jawaban Responden Tentang Karyawan Dapat Bekerja dengan Cepat 91
Tabel 5.28 Jawaban Responden Tentang Karyawan Mampu Melaksanakan Tugas yang Sesuai dengan Standar yang Ditetapkan Perusahaan ... 92
Tabel 5.29 Jawaban Responden Tentang Karyawan Mampu Bekerja dengan Akurat 93
Tabel 5.30 Jawaban Responden Tentang Karyawan Dapat Bekerja Mandiri tanpa harus Diperintah Atasan 93
Tabel 5.31 Jawaban Responden Tentang Karyawan Bertanggungjawab dalam Bekerja 94
Tabel 5.32 Jawaban Responden Tentang Karyawan Hasil Kerja Sesuai Tanggung Jawab 94
Tabel 5.33 Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Kinerja 95
Tabel 5.34 Hasil Uji Multikolinearitas 97
Tabel 5.35 Hasil Uji F 99
Tabel 5.36 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) 100
Tabel 5.37 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda 100
Tabel 5.38 Hasil Uji Hipotesis (Uji T)..... 102

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran 61
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT Swadaya Abdi Manunggal 73
Gambar 5.1 Hasil Uji Normalitas 96
Gambar 5.2 Hasil Uji Heterokedastisitas 98

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
Lampiran 2 Rekapitulasi Kuesioner Penelitian
Lampiran 3 Hasil Olahan SPSS

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG MASALAH

Kinerja adalah merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kemampuan perusahaan dalam mencapai keberhasilan usaha dan kelangsungan usaha. Kinerja karyawan yang tinggi mampu meningkatkan kemampuan perusahaan dalam mencapai target usaha yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya adalah kemampuan dan motivasi kerja karyawan. Jika karyawan memiliki kemampuan kerja yang baik dan motivasi kerja yang tinggi, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Untuk dapat mencapai tujuan perusahaan, hendaknya memiliki karyawan yang memiliki kemampuan dibidangnya agar setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan atau yang dijalankan dapat memperoleh hasil yang maksimal dan Dalam mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, organisas harus merancang sistem pengadaan karyawan yang tepat, salah satunya adalah dengan menempatkan karyawan pada jabatan-jabatan yang dibutuhkan organisasi dan sesuai dengan kemampuan mereka masing-masing, sehingga karyawan tersebut dapat bekerja dengan maksimal.

PT Swadaya Abdi Manunggal Pekanbaru adalah sebuah perusahaan kontraktor yang memfokuskan pada kegiatan usaha bidang kontruksi. Perusahaan selama ini banyak mengerjakan proyek-proyek proyek nasional seperti pembangunan bangunan hunian, pergudangan, konstruksi saluran air, pelabuhan, pengolahan air minum dan air limbah dan bangunan pengelolaan sampah dan lain-lain, baik itu proyek pemerintah daerah maupun proyek-proyek milik perusahaan swasta lainnya.

PT. Swadaya Abdi Manunggal Pekanbaru, beralamat di Komplek Nangka Sari Jl Tuanku Tambusai Pekanbaru, selama ini selalu berusaha melaksanakan proyek dengan tepat waktu serta menjaga kualitas pekerjaan agar sesuai dengan yang diinginkan oleh pengguna jasa. Dalam menjalankan kegiatan usahanya perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang memiliki kemampuan, berpengalaman dan memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan PT. Swadaya Abdi Manunggal Pekanbaru ditinjau dari kuantitasnya selama lima tahun terakhir dapat dilihat dari tabel 1 berikut:

Tabel 1.1 Kinerja PT Swadaya Abdi Manunggal Berdasarkan Penyelesaian Proyek pada Tahun 2017-2021

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Proyek (Unit)	Jumlah Proyek Selesai Tepat Waktu (Unit)	Persentase (%)
2017	34	13	10	76,92
2018	36	16	12	75,00
2019	40	18	15	83,33
2020	42	21	16	76,19
2021	50	23	17	73,91

Sumber : PT. Swadaya Abdi Manunggal, 2022

Berdasarkan data di atas terlihat bahwa persentase penyelesaian tugas, yang berhasil diselesaikan oleh PT. Swadaya Abdi Manunggal mengalami fluktuasi dari tahun ke tahun. Data menunjukkan kuantitas pekerjaan selama 5 (lima) tahun terakhir ini belum mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Selain itu ketepatan waktu dalam pelaksanaan pekerjaan juga belum tercapai karena masih banyak pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktunya.

Tidak tercapainya kinerja perusahaan juga dapat dilihat dari kinerja per divisi, PT. Swadaya Abdi Manunggal memiliki 5 Bagian yaitu Bagian Teknis, Bagian Peralatan dan Transportasi, Bagian Adm & Keuangan, Bagian Logistik, Bagian Umum & HRD. Kinerja masing-masing Bagian ini berkaitan satu dengan lainnya. Selama lima tahun terakhir, kinerja masing-masing divisi belum sesuai dengan harapan perusahaan, Bagian Teknis yang melaksanakan pekerjaan di lapangan sering mengalami kendala dalam penyelesaian proyek, kondisi ini tentu akan berpengaruh terhadap divisi lainnya seperti Bagian Adm dan Keuangan, karena keterlembatan pekerjaan menyebabkan Bagian Adm & Keuangan tidak bisa menyusun laporan proyek dan laporan keuangan tepat pada waktunya. Selama ini keterlambatan pada Bagian Peralatan dan Transportasi dalam memobilisasi peralatan proyek sering menyebabkan pekerjaan Bagian Teknis terkendala. Masalah selanjutnya adalah pada Bagian Logistik yang sering terlambat dalam memenuhi dan mendistribusikan kebutuhan material proyek, juga menyebabkan pekerjaan Bagian Teknis tertunda.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Manager Operasional juga ditemukan permasalahan yaitu masih ada sebagian kecil karyawan yang sering datang

terlambat masuk bekerja terutama setelah jam makan siang, sehingga hal ini menggangu sistem kerja di perusahaan. Kemudian masih ada karyawan yang kurang bertanggung jawab dalam bekerja, dimana karyawan tersebut tidak berusaha bekerja secara optimal sehingga pekerjaan sering terlambat selesainya dan hasil kerja tidak sesuai dengan pekerjaan selain itu cara kerja yang kurang hati-hati sehingga menyebabkan peralatan kerja sering mengalami kerusakan.

Menurut Sinungan (2015;2) kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor kesehatan dan keselamatan karyawan, kompensasi, pengetahuan, kemampuan karyawan, faktor motivasi kerja dan faktor lingkungan kerja. Untuk itu agar kinerja karyawan dapat selalu terjaga, manajemen perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor tersebut.

Keselamatan dan kesehatan kerja yang merupakan salah satu bagian dari upaya perlindungan tenaga kerja perlu dikembangkan dan ditingkatkan mengingat keselamatan dan kesehatan kerja bertujuan agar setiap tenaga kerja dan orang lain yang berada ditempat kerja mendapat perlindungan atas keselamatannya, dan proses kerja dapat berjalan dengan lancar.

Dalam pelaksanaan kegiatan kerja pada PT Swadaya Abdi Manunggal masih saja terdapat kecelakaan kerja seperti terlihat pada tabel berikut :

Tabel 1.2 Jumlah dan Jenis Kecelakaan Kerja PT Swadaya Abdi Manunggal Tahun 2018-2021

No.	Tahun	Jenis Kecelakaan	Jumlah (Orang)	Perkembangan (%)
1.	2018	a. Tangan / jari luka b. Luka ringan	4 10	- -
Jumlah			14	-
2.	2019	a. Jatuh, terpeleset, anggota tubuh luka-luka b. Luka-luka ringan c. Tangan terjepit d. Pergelangan tangan patah	8 6 2 1	- - -
Jumlah			17	21,43
3.	2020	a. Cidera bahu c. Tangan / jari luka b. Luka ringan c. Kepala terbentur	1 10 6 2	
Jumlah			19	11,76
4.	2021	a. Luka ringan b. Luka di kening c. Luka-luka berat, anggota tubuh patah	12 3 2	
Jumlah			17	(10,53)

Sumber : PT Swadaya Abdi Manunggal, 2022

Dari Tabel 1.2 terlihat bahwa sejak tahun 2018PT Swadaya Abdi Manunggal masih belum terbebas dari kecelakaan kerja. Dapat dilihat bahwa jumlah kecelakaan dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2021 terus mengalami peningkatan. Kondisi ini menunjukkan bahwa penerapan program K3 di PT Swadaya Abdi Manunggal belum berjalan dengan baik dan sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan.

Kinerja karyawan yang belum optimal juga dapat dilihat dari rendahnya motivasi karyawan. Motivasi yang rendah dapat disebabkan rendahnya minat

karyawan dalam bekerja karena keterampilan dan bidang ilmu karyawan yang kurang sesuai dengan jenis pekerjaan, selain itu motivasi yang rendah juga karena sikap karyawan yang kurang peduli dengan pekerjaan sehingga karyawan tidak berusaha untuk bekerja dengan lebih baik dalam mencapai target perusahaan. Berdasarkan hasil pengamatan juga dapat dilihat bahwa belum terpenuhinya kebutuhan karyawan dalam hal ini berupa gaji yang memadai sehingga karyawan kurang termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik.

Motivasi kerja juga dapat dipengaruhi oleh faktor yang berasal dari luar seperti kurangnya penghargaan dari atasan maupun perusahaan terhadap karyawan yang berhasil mencapai target pekerjaan mereka, baik itu berupa ucapan selamat atau penghargaan berupa bonus atau kenaikan gaji. Selain itu karyawan juga tidak diberi kesempatan untuk dapat mengembangkan kemampuan diri mereka misalnya dengan memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang bekerja dengan lebih baik dibandingkan rekan kerjanya, kurangnya arahan dan pengendalian dari atasan pada saat bekerja di lapangan juga menjadi penyebab rendahnya motivasi kerja karyawan.

Perusahaan belum menerapkan pengawasan yang efektif, seperti dikemukakan oleh Bagian HRD, bahwa perusahaan belum menerapkan sanksi yang tegas terhadap karyawan yang melanggar aturan jam kerja. Perusahaan menetapkan jam masuk bekerja adalah jam 7.30 WIB, namun masih banyak karyawan yang datang jam 8 WIB atau bahkan terlambat hingga 2 jam. Pada saat jam kerja juga karyawan sering keluar dari kantor maupun area proyek untuk urusan pribadi karyawan, kondisi ini tentu saja mempengaruhi hasil pekerjaan.

Sistem gaji dan kompensasi bagi karyawan juga dirasakan kurang memenuhi keinginan karyawan, untuk lebih jelasnya kompensasi di perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.3. Kompensasi Bagi Karyawan pada PT. Swadaya Abdi Manunggal

No.	Jenis Kompensasi	Standar Perusahaan	Tarif
1	Upah	Sesuai UMR Pekanbaru	Rp. 2.997.971
2	Lembur	1 jam	Rp. 15.670
3	Tunjangan Hari Raya	100% Gaji Pokok	
4	Jaminan Kesehatan	BPJS Kesehatan	

Sumber : PT Swadaya Abdi Manunggal, 2022

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan terdiri dari upah sesuai Upah Minimum Regional (UMR) Pekanbaru, uang lembur dan tunjangan hari raya serta jaminan kesehatan (BPJS). Jika dilihat dari kompensasi yang diberikan, maka dapat dikatakan perusahaan belum memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan baik. Hal ini karena perusahaan tidak memberikan Jaminan Hari Tuah (JHT), perusahaan juga tidak memberikan bonus (insentif) kepada karyawan dengan alasan laba yang dicapai perusahaan belum mencapai target.

Perusahaan juga belum menerapkan program kesehatan dan keselamatan kerja dengan baik, hal ini bisa dilihat pada karyawan yang bekerja di lapangan atau di proyek ternyata tidak dilengkapi dengan peralatan safety seperti helm proyek, sepatu safety, sarung tangan, masker dan lain-lain.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti **"Pengaruh Keselamatan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Swadaya Abdi Manunggal Pekanbaru".**

1.2. PERUMUSAN MASALAH

Dari latar belakang permasalahan di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Swadaya Abdi Manunggal Pekanbaru.
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Swadaya Abdi Manunggal Pekanbaru.
3. Apakah keselamatan kerjadan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Swadaya Abdi Manunggal Pekanbaru.

1.3. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.3.1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Swadaya Abdi Manunggal Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Swadaya Abdi Manunggal Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerjadan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Swadaya Abdi Manunggal Pekanbaru.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang penulis harapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis, penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan tentang teori-teori yang didapat di bangku kuliah khususnya tentang faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Bagi perusahaan,dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu diharapkan dapat menjadi bahan masukan untuk pengembangan dan pembinaan sumber daya manusia bagi perusahaan.
3. Bagi penelitian selanjutnya, dapat berguna untuk referensi, perbandingan dan menambah wawasan dalam melakukan penelitian dan menambah pengetahuan.

1.4. SISTEMATIKA PENULISAN

Untuk mempermudah pembahasan dalam penyusunan skripsi ini maka penulis menguraikan ke dalam enam bab, dimana antara satu bab dengan bab lainnya saling berhubungan. Berikut ini rinciannya :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pendahuluan yang mempertengahkan latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

Menguraikan landasan teori yang melandasi pembahasan penelitian ini, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini penulis menguraikan tentang lokasi dan waktu tempat penelitian, sumber dan jenis data teknik pengumpulan data serta analisa data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini penulis menguraikan sejarah ringkas perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis menguraikan tentang hasil yang diperoleh selama penelitian dan pembahasan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini penulis menguraikan kesimpulan dari analisis data serta saran sehubungan dengan hasil penelitian pada PT. Sawadaya Abdi Manunggal Pekanbaru.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1.KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Swadaya Abdi Manunggal Pekanbaru. Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, maka analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut ini :

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja memiliki pengaruh kinerja karyawan di PT. Swadaya Abdi Manunggal Pekanbaru. Artinya semakin baik keselamatan kerja yang diberikan maka kinerja karyawan akan semakin baik.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Swadaya Abdi Manunggal Pekanbaru. Motivasi kerja memiliki peranan yang penting terhadap kinerja karyawan. Artinya, apabila motivasi kerja yang diberikan kurang sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Swadaya Abdi Manunggal Pekanbaru. Artinya semakin baik keselamatan kerja dan motivasi kerja karyawan, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

6.2. SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian tersebut sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

   Keselamatan kerja dan motivasi kerja merupakan macam faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dari hasil penelitian ini. Berdasarkan penelitian ini, diketahui bahwa variabel keselamatan kerja dan motivasi kerja memberikan persentasi sebesar 93,2% terhadap kinerja karyawan di PT. Swadaya Abdi Manunggal Pekanbaru. Jadi diharapkan hasil penelitian ini bisa menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi instansi mengenai arti penting keselamatan kerja dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Swadaya Abdi Manunggal Pekanbaru.

2. Bagi Akademis

   Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor keselamatan kerja dan motivasi kerja. Berdasarkan hasil penelitian ini faktor keselamatan kerja dan motivasi kerja memiliki nilai persentasi 93,2% dan sisanya 6,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan faktor atau variabel lainnya diluar variabel yang diteliti agar memperoleh informasi dan hasil yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Dewi, Nuning Nurna dan Sundari. 2021. Pengaruh (K3) dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan. *Iqtishad Equity Jurnal.* Vol. 3, No. 2, Tahun 2021, ISSN: 2622-6367 (Online)

Dharma, Surya, 2016, *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta

Flippo, Edwin B., 2015. *Dasar-dasar Manajemen,* Rineka Cipta, Jakarta

Gomesz, F. C. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Andi.

Ghozali, Imam, 2013, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS***,** Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang

Handoko T. Hani, 2014. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: BPFE.

_____, 2014. *Manajemen Produksi dan Operasi*, Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, S.P Malayu. 2014, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Bumi Aksara, Jakarta

_____, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta

Hidayati, Roudhotul. 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*. Volume 2 Nomor 3, Juni 2020. ISSN, : 2721-267X (online). Hal. 258-270

Isniar, B., Wahab, D. A., & Soedarso, S. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global.* Yogyakarta: Pustaka Fahima.

Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Grafindo Persada.

Liswanti, Y., Raksanagara, A.S., dan Yunita, S. 2015. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepatuhan Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) Serta Kaitannya Terhadap Status Kesehatan Pada Petugas Pengumpul Sampah Rumah Tangga di Kota Tasikmalaya Tahun 2014. *Jurnal Kesehatan Bakti Tunas Husada*, Vol. 13, No. 1, hlm.196-200

Mangkunegara, A. Anwar Prabu, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rajawali Press, Jakarta

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2016, *Evaluasi Kinerja SDM*, Refika Aditama, Bandung

Manullang, M, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta

Marwansyah,2015, *Manajemen* Sumber Daya Manusia, Edisi 2, Alfabeta, Bandung

Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2013, *Human Resource Management*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Nurmansyah, R, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Unilak Press, Pekanbaru

Reksohadiprodjo, Sukanto, 2015,*Dasar-dasar Manajemen***,** BPFE, Yogyakarta

Rivai, Veithzal. 2014. *Performance Appraisal*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Sedarmayanti. 2015. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung: Mandar Maju.

Siagian, Sondang P. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta

Sinungan, Muchdarsyah, 2015, *Produktivitas,* Bumi Aksara, Jakarta

Suma'mur, 2012, *Hiperkes dan Keselamatan Kerja,* Rineka Cipta Jakarta

Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Bisnis,* Alfabeta, Bandung

Syaffilah, Dinda Hayyun, I Ketut Surabagiarta. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Pada Divisi Personalia dan K3) PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. *Journal of Sustainability Business Research.* Vol 2 No 1 Maret 2021, ISSN : 2746 – 8607

Terry, George, 2006, *Prinsip-prinsip Manajemen*, Terjemahan J. Smith DFM, Bumi Aksara, Jakarta

Uno, Hamzah B., 2015. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Bumi Aksara, Jakarta

Wibowo, 2015, *Manajemen Kinerja*, Rajawali Press, Jakarta

Yani, M. 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mitra Wacana Media, Jakarta