

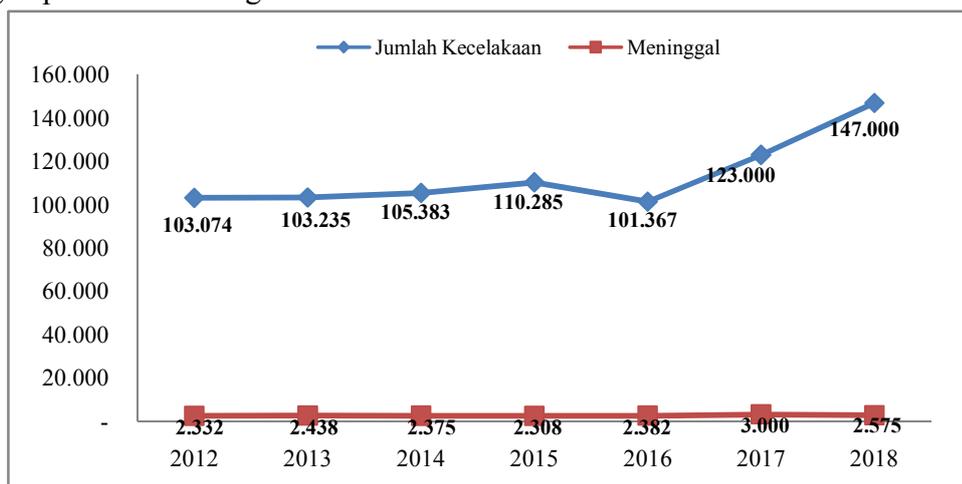
BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pekerjaan-pekerjaan berbahaya yang mendatangkan sebagian besar kecelakaan kerja dan penyebab akibat kerja terjadi di bidang sektor pertanian, konstruksi, pertambangan, kehutanan, dan perikanan. Di kelima sektor inilah sering kali didapati industri-industri dengan tingkat resiko bahaya kerja yang paling tinggi (Markkanen, 2004). Setiap pekerjaan selalu mengandung resiko dan bahaya dalam bentuk kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Pada industri perikanan terdapat proses produksi berupa pengolahan dan pembekuan. Proses pengolahan dan pembekuan berpotensi menimbulkan masalah di lingkungan kerja seperti masalah yang mengakibatkan keselamatan kerja dan kesehatan kerja bagi tenaga kerja. Keselamatan kerja dan kesehatan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam proses produksi.

Berdasarkan data *Internasional Labor Organization* (ILO) tahun 2013, terdapat 1 pekerja di dunia meninggal setiap 15 detik karena kecelakaan kerja dan 160 pekerja mengalami sakit akibat kerja. Pada tahun 2012 ILO mencatat angka kematian dikarenakan kecelakaan dan penyakit akibat kerja sebanyak 2 juta kasus setiap tahunnya di dunia (Depkes RI, 2016). Sementara itu laporan yang disampaikan dari BPJS Ketenagakerjaan dan Kementerian Ketenagakerjaan bahwa angka kecelakaan kerja di Indonesia pada tahun 2012-2018 masih tergolong tinggi yang dapat dilihat sebagai berikut:



Sumber : BPJS Ketenagakerjaan dan Kementerian Ketenagakerjaan dalam ISafety Magazine Periode Desember 2018

Grafik 1.1 Data Kecelakaan Kerja dan Korban Meninggal di Indonesia Tahun 2012-2018

Berdasarkan data kecelakaan kerja dan korban meninggal dunia sejak tujuh tahun terakhir (2012-2018). Terlihat bahwa pada tahun 2012 terjadi kecelakaan

sebanyak 103.074 kali dengan korban meninggal dunia sebanyak 2.332 jiwa. Pada tahun 2013 terjadi kecelakaan sebanyak 103.235 kali dengan korban meninggal dunia sebanyak 2.438 jiwa. Pada tahun 2014 terjadi kecelakaan sebanyak 105.383 kali dengan korban meninggal dunia sebanyak 2.375 jiwa. Pada tahun 2015 terjadi kecelakaan sebanyak 110.285 kali dengan korban meninggal dunia sebanyak 2.308 jiwa. Pada tahun 2016 terjadi kecelakaan sebanyak 101.367 kali dengan korban meninggal dunia sebanyak 2.382 jiwa. Pada tahun 2017 terjadi kecelakaan sebanyak 123.000 kali dengan korban meninggal dunia sebanyak 3.000 jiwa. Pada tahun 2018 terjadi kecelakaan sebanyak 147.000 kali dengan korban meninggal dunia sebanyak 2.575 jiwa. Ternyata angka kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang berdampak korban meninggal dunia di Indonesia masih cukup tinggi dari tahun ke tahun dan masih membutuhkan perhatian serius. Salah satu penyebabnya adalah masih rendahnya kesadaran perusahaan akan pentingnya penerapan keselamatan dan kesehatan kerja. Berdasarkan hal tersebut maka adanya upaya mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang berdampak kematian dengan cara meningkatkan kesadaran dari perusahaan dalam menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja di lingkungan kerja sesuai dengan perundangan-undangan untuk melindungi keselamatan dan kesehatan kerja karyawan.

Di Indonesia terdapat undang-undang yang mengatur tentang keselamatan kerja yaitu undang-undang nomor 1 Tahun 1970, undang-undang ini mengatur dengan jenis tentang kewajiban pimpinan tempat kerja dan karyawan dalam melaksanakan keselamatan kerja. Undang-undang nomor 23 tahun 1992 tentang kesehatan, undang-undang ini menyatakan bahwa secara khusus perusahaan berkewajiban memeriksa kesehatan badan, kondisi mental dan kemampuan fisik karyawan yang baru maupun yang akan dipindahkan ke tempat kerja baru, sesuai dengan sifat-sifat pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, serta pemeriksaan kesehatan secara berkala. Sebaliknya para pekerja juga berkewajiban memakai alat pelindung diri (APD) dengan tepat dan benar serta mematuhi semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan. Undang-undang nomor 23 tahun 1992, pasal 23 tentang kesehatan kerja juga menekankan pentingnya kesehatan kerja agar setiap karyawan dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan diri sendiri dan masyarakat sekelilingnya sehingga diperoleh produktifitas kerja yang optimal. Karena itu kesehatan kerja meliputi pelayanan kesehatan kerja, pencegahan penyakit akibat kerja dan syarat kesehatan kerja. Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, undang-undang ini mengatur mengenai segala hal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan mulai dari upah, jam kerja, hak material, cuti sampai keselamatan dan kesehatan kerja.

Tingginya kasus kecelakaan kerja menimbulkan pertanyaan bagaimana peran perusahaan dalam menekan angka kecelakaan kerja tersebut. perusahaan berkewajiban menjaga keselamatan dan kesehatan setiap pekerja yang juga merupakan stakeholdernya. Apabila banyak terjadi kecelakaan, akan banyak karyawan yang menderita, produksi menurun, absensi meningkat, dan biaya untuk pengobatan semakin besar. Hal tersebut bisa menimbulkan kerugian bagi karyawan

dan perusahaan yang bersangkutan, karena karyawan akan terpaksa berhenti bekerja karena cacat akibat kecelakaan dan perusahaan akan kehilangan pekerjaannya (Hasibuan, 2011).

Keberhasilan suatu perusahaan tidak selalu diukur oleh seberapa besar uang yang dimiliki melainkan ada hal lain yang lebih penting yaitu Sumber daya manusia yang berada di perusahaan. Karena sumber daya manusia merupakan salah satu penentu keberhasilan perusahaan karena peran sumber daya manusia adalah merencanakan, melaksanakan, serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional perusahaan (Ardana, Mujiati, & Utama, 2012). Selain itu pengelolaan sumber daya yang efektif dan efisien akan mengoptimalkan kinerja perusahaan dari segi pendapatan dan pengeluaran. Kinerja perusahaan sangat ditentukan oleh salah satu elemen dalam sumber daya manusia yaitu karyawan. Karyawan merupakan salah satu penentu keberhasilan perusahaan karena kinerjanya akan berdampak pada kegiatan operasional perusahaan. Apabila kinerja karyawan rendah, maka akan menjadi hambatan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Ariana & Riana, 2013). Karena karyawan sebagai sumber daya paling dominan pada perusahaan dan merupakan salah satu faktor internal perusahaan yang berperan penting dalam menghasilkan suatu kinerja berkualitas, oleh karena itu perusahaan wajib memberikan keamanan dan perlindungan bagi karyawan (Anjani, Utami, & Prasetya, 2014). Sumber daya manusia sebagai karyawan tidak lepas dari masalah yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja saat bekerja, dengan menjamin keselamatan dan kesehatan kerja dapat menumbuhkan semangat kerja pada karyawan (Ilfani, 2013). Keselamatan dan kesehatan kerja amat berkaitan dengan upaya pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja dan memiliki jangkauan berupa terciptanya masyarakat dan lingkungan kerja yang aman, sehat dan sejahtera, serta efisien dan produktif (Ardana et al., 2012).

Salah satu masalah yang berpengaruh dengan karyawan dalam suatu perusahaan yaitu keselamatan kerja dan kesehatan kerja. Kecelakaan kerja merupakan kecelakaan yang terjadi dalam lingkungan kerja yang dapat terjadi karena kondisi lingkungan kerja yang tidak aman karena *human error* (Restuputri, 2015). Kecelakaan kerja dapat mempengaruhi kegiatan produksi serta dapat merugikan karyawan maupun perusahaan. Jika terjadi kecelakaan akan membawa kerugian dalam proses produksi, kegiatan produksi akan terhenti sehingga mempengaruhi hasil produksi, selain itu juga perusahaan akan kehilangan peluang untuk mendapatkan keuntungan. Kecelakaan kerja juga dapat merugikan karyawan, mereka bisa kehilangan pekerjaan, mengalami cedera tubuh, kecacatan bahkan kematian. Kecelakaan kerja biasanya disebabkan oleh faktor manusia dan faktor teknis. Faktor manusia adalah tindakan tidak aman dari manusia, seperti tidak menerapkan peraturan kerja serta kurang terampil dalam menguasai alat-alat produksi. Sedangkan faktor teknis yaitu yang menyangkut peralatan atau mesin-mesin yang digunakan pada saat kegiatan operasional. Perusahaan tidak boleh memikirkan kepentingan pribadi dalam mencari keuntungan, tetapi perusahaan juga harus memperhatikan keamanan dan kesejahteraan karyawannya, karena keselamatan kerja memang sangat

dibutuhkan karyawan agar meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja, dengan begitu karyawan akan termotivasi dan dapat meningkatkan kinerja secara yang optimal.

Namun kesehatan kerja juga merupakan salah satu perihal yang tidak boleh diabaikan, karena kesehatan kerja berkaitan dengan motivasi kerja dan kinerja karyawan. kesehatan kerja adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar karyawan memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani, maupun penyakit umum (Widodo, 2015). Kesehatan kerja merupakan kunci setiap individu tenaga kerja supaya dapat bekerja dengan maksimal dan baik sehingga menimbulkan semangat kerja dan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Tetapi kenyataannya banyak karyawan yang tidak bekerja secara optimal karena disebabkan oleh kurangnya perhatian khusus dari perusahaan terhadap penyakit akibat kerja yang terjadi. Kurangnya perhatian dari perusahaan akan merugikan karyawan dan juga merugikan perusahaan karena akan menurunkan kinerja karyawan di waktu sehat. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan perlindungan dan kesejahteraan karyawan agar menumbuhkan semangat kerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Selain kondisi keselamatan kerja dan kesehatan kerja, faktor motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila karyawan tidak termotivasi, maka mereka akan membuat pilihan yang negative untuk melakukan sesuatu, karena perusahaan tidak dapat memuaskan keinginan mereka (Rivai dan Sagala, 2015). Motivasi adalah motor utama dalam menciptakan kinerja yang tinggi. Tanpa adanya motivasi yang tulus, tidak mungkin tercipta kinerja yang tinggi. Apabila hal tersebut dibiarkan begitu saja tentu dapat berdampak buruk pada kelangsungan hidup perusahaan. Dalam hal ini dorongan motivasi kerja yang diberikan perusahaan sangat diperlukan agar dapat menggerakkan karyawan supaya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

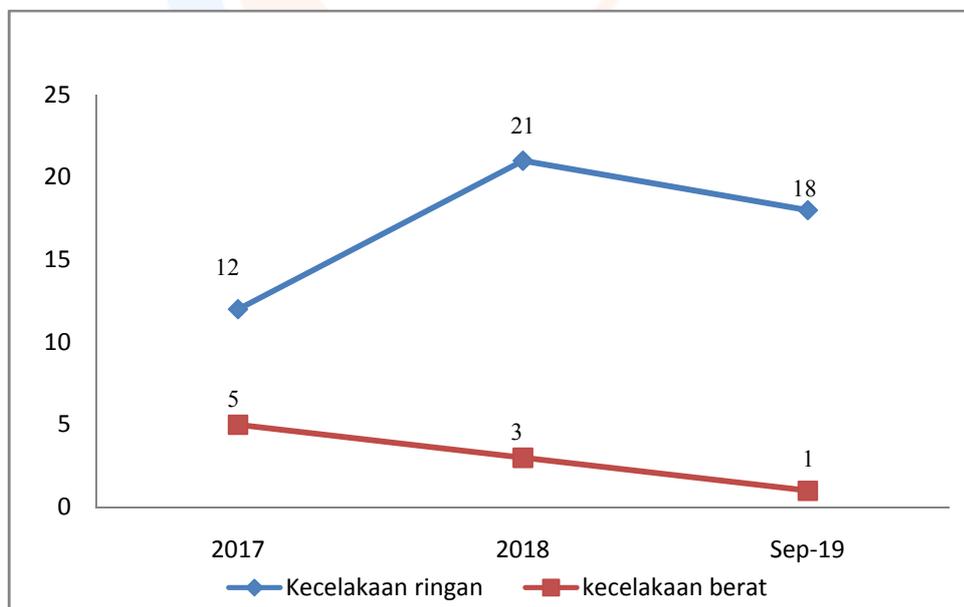
Apabila keinginan dan kewajiban karyawan dapat terpenuhi oleh perusahaan maka akan terciptanya motivasi kerja. Dalam hal ini perusahaan perlu memenuhi kebutuhan karyawannya seperti keselamatan kerja dan kesehatan kerja karena suatu masalah yang penting dalam menciptakan motivasi kerja, karena untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus memenuhi yang dibutuhkan oleh karyawan seperti keselamatan kerja dan kesehatan kerja untuk mendukung motivasi kerja. Jika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja karena perusahaan yang sudah memenuhi kewajibannya maka kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya jika karyawan memiliki motivasi kerja rendah karena tidak dipenuhi kewajibannya maka kinerja karyawan akan menurun.

Seperti penelitian yang dilakukan Eggy Aupal Marom dan Bambang Swasto Sunuharyo (2018) menyatakan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Bayu Ramdan Hediarto, Mochammad Djudi Mukzan dan Muhammad Iqbal (2014) menyatakan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja, tetapi yang mempunyai pengaruh yang dominan terhadap motivasi kerja karyawan adalah keselamatan kerja. Tetapi penelitian yang dilakukan oleh

Kun enik, M., Al. Musadieg, dan M. Djudi (2017) menyatakan keselamatan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja, hanya kesehatan kerja yang berpengaruh terhadap motivasi kerja.

PT XYZ bergerak dalam bidang usaha ekspor olahan produk ikan *fresh* dan beku yang beroperasi sejak 2009 di pelabuhan utama Jakarta Utara. Perusahaan ini mengolah dan mengekspor produk ikan *fresh* dan beku seperti swordfish, oilfish, tuna, marlin, milk fish, mahi-mahi, wahoo dan albacore, yang dilengkapi dengan mesin gergaji pita, *airblast quick freezer*, ruang CO dan ruang pendingin. Dalam hal ini kontribusi yang sangat besar yang diberikan oleh karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Karena keberhasilan dan kemajuan perusahaan sangat bergantung pada tenaga kerjanya, dimana karyawan bisa bekerja secara baik, inovatif, loyal, jujur, bertanggung jawab, dan disiplin pada penentuan kinerja karyawan. Oleh karena itu PT XYZ, Jakarta Utara harus berupaya untuk meningkatkan kinerja seluruh karyawannya agar mampu menghadapi kondisi persaingan yang semakin ketat dengan perusahaan lain sehingga dapat menghasilkan produk yang lebih baik. Hal ini dapat tercapai apabila perusahaan meningkatkan kualitas dari karyawan dengan cara mengutamakan keselamatan kerja dan kesehatan kerja karena hal ini dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Terdapat beberapa permasalahan yang terjadi pada PT XYZ, Jakarta Utara, salah satu permasalahan yang ada pada perusahaan ini adalah frekuensi kecelakaan yang meningkat dalam dua tahun terakhir. Adapun data kecelakaan pada tahun 2017-2019 sebagai berikut:



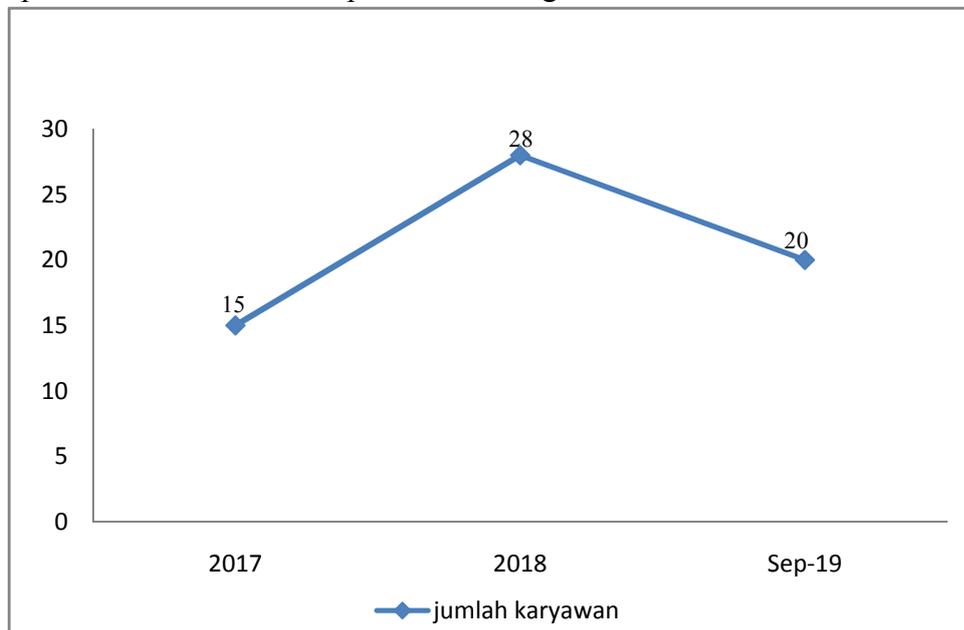
Sumber : HRD PT XYZ, Jakarta Utara

Grafik 1.2 Data Kecelakaan Kerja Tahun 2017-2019

Berdasarkan data kecelakaan kerja pada tahun 2017-2019 dapat dilihat bahwa kecelakaan kerja pada PT XYZ, Jakarta Utara pada tahun 2017 yang mengalami kecelakaan kerja sebanyak tujuh belas kali sedangkan pada tahun 2018 terjadi

peningkatkan sebanyak dua puluh empat kali dan pada tahun 2019 terjadi penurunan sebanyak sembilan belas kali. Menunjukkan bahwa kecelakaan kerja pada PT XYZ, Jakarta Utara masih kerap terjadi setiap tahun dan masih belum bisa menurunkan tingkat kecelakaan kerja ringan maupun kecelakaan kerja berat. Apabila masih terdapat kecelakaan kerja, dapat beresiko timbulnya korban jiwa yang tidak diharapkan oleh perusahaan. Kecelakaan yang biasa terjadi yaitu karyawan yang terkena mesin pada saat melakukan proses produksi. Oleh karena itu kecelakaan kerja mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja karyawan itu sendiri.

Sedangkan untuk kunjungan karyawan ke poliklinik dikarenakan kesehatan kerja PT XYZ, Jakarta Utara menurun akibat frekuensi kecelakaan yang meningkat dalam dua tahun terakhir, maka data kasus penyakit kerja pada PT XYZ, Jakarta Utara pada tahun 2017-2019 dapat dilihat sebagai berikut ini:

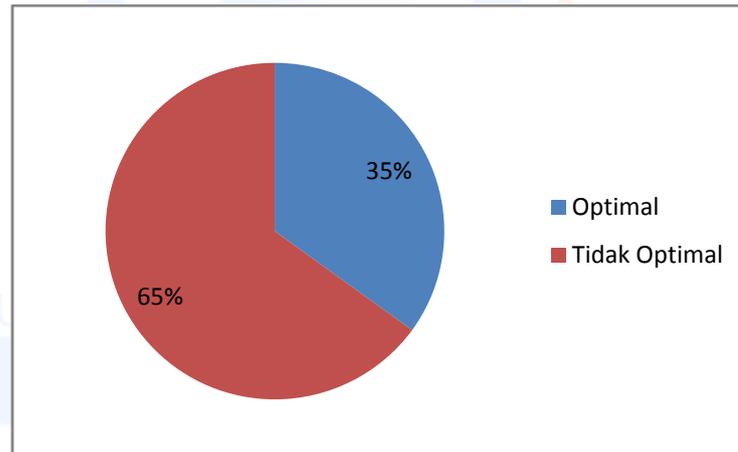


Sumber: HRD PT XYZ, Jakarta Utara

Grafik 1.3 Data Kunjungan Karyawan Ke Poliklinik Tahun 2017-2019

Dengan menurunnya kesehatan karyawan karena penyakit akibat kerja, maka hal ini akan berdampak pada lambatnya dalam melaksanakan tugasnya, sehingga motivasi kerja dan kinerja karyawan menurun. Penyebab karyawan mengunjungi poliklinik untuk mendapatkan pertolongan pertama karena penyakit akibat kerja.

Berdasarkan masalah yang ada pada PT XYZ, Jakarta Utara untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kinerja karyawan, penulis menyebarkan kuesioner *pra-survey* kepada 20 responden pada PT XYZ, Jakarta Utara bagian produksi:

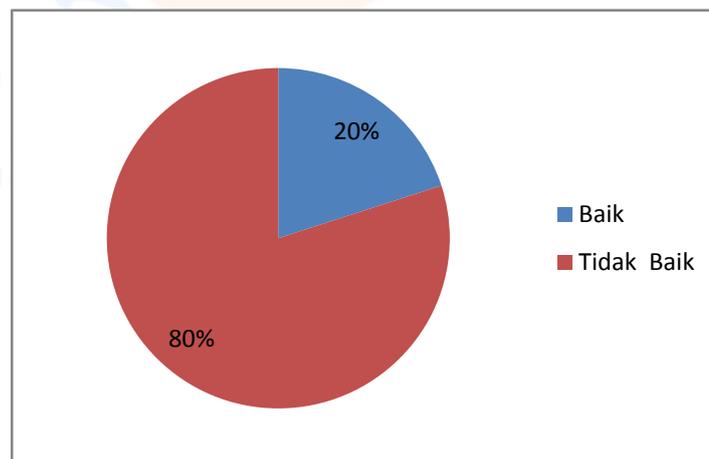


Sumber : Data diolah peneliti, 2019

Gambar 1.1 Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Optimalisasi Dalam Melakukan Pekerjaan di PT XYZ, Jakarta Utara

Pada gambar 1.1 berdasarkan hasil penyebaran kuesioner *prasurvey* terhadap 20 responden pada PT XYZ, Jakarta Utara dapat diperoleh informasi mengenai kinerja karyawan. Sebanyak 7 responden (35%) menyatakan bahwa sudah optimal dalam melakukan pekerjaan karena sudah menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Sedangkan sebanyak 13 responden (65%) menyatakan bahwa belum bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan jam kerja yang terlalu panjang bagi karyawan yang mengindikasikan bahwa kinerja karyawan pada PT XYZ tidak optimal.

Berikut ini merupakan hasil kuesioner *prasurvey* keselamatan kerja terhadap 20 responden pada PT XYZ, Jakarta Utara dapat dilihat pada gambar berikut ini:



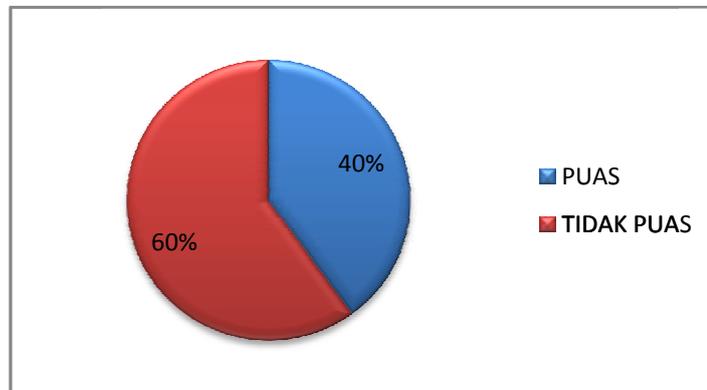
Sumber : Data diolah peneliti, 2019

Gambar 1.2 Hasil Kuesioner Prasurvey Persepsi Tunjangan Kecelakaan Kerja yang Diberikan PT XYZ, Jakarta Utara

Pada gambar 1.2 berdasarkan hasil penyebaran kuesioner *prasurvey* terhadap 20 responden pada PT XYZ, Jakarta Utara dapat diperoleh informasi mengenai keselamatan kerja. Dimana sebanyak 4 responden (20%) menyatakan bahwa keselamatan kerja sudah baik dikarenakan tunjangan kecelakaan kerja yang

diberikan perusahaan sudah baik. Sedangkan sebanyak 16 responden (80%) reponden menyatakan bahwa kurangnya pemahaman mengenai penggunaan alat keselamatan kerja, selain itu juga responden menyatakan bahwa perlengkapan perlindungan kerja sebagai alat pencegahan kecelakaan belum sesuai dengan standarnya, dan responden juga menyatakan terdapat faktor lain mengenai tidak adanya tanda-tanda mengenai mesin berbahaya dan tunjangan akibat kecelakaan kerja belum diberikan dengan baik, hal tersebut yang mengidikasikan bahwa keselamatan kerja pada PT XYZ, Jakarta Utara tidak baik sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja karyawan.

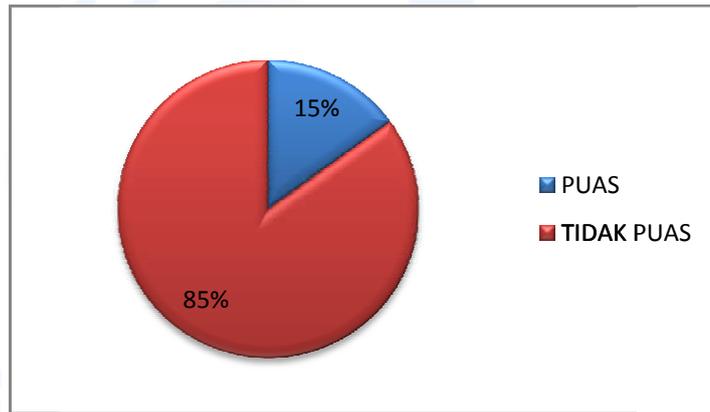
Selain keselamatan kerja, kesehatan kerja juga dapat mempengaruhi motivasi kerja dan penurunan terhadap kinerja karyawan, berikut hasil kuesioner *prasurvey* kesehatan kerja kepada 20 responden pada PT XYZ, Jakarta Utara dapat dilihat sebagai berikut:



Sumber : Data diolah peneliti, 2019

Gambar 1.3 Hasil Kuesioner Prasurvey Mengenai Persepsi Kepuasan Terhadap Kesehatan Kerja di PT XYZ, Jakarta Utara

Pada gambar 1.3 berdasarkan hasil penyebaran kuesioner *prasurvey* terhadap 20 responden pada PT XYZ, Jakarta Utara dapat diperoleh informasi mengenai kesehatan kerja. Dimana sebanyak 8 responden (40%) menyatakan bahwa sudah puas dikarenakan pada saat terjadinya kecelakaan kerja perusahaan menyediakan obat-obatan untuk pertolongan pertama. Sedangkan sebanyak 12 responden (60%) menyatakan tidak puaskarena belum merasakan adanya pemeriksaan kesehatan karyawan secara rutin, dan responden yang mengalami penyakit akibat kerja belum dirujuk ke rumah sakit sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja karyawan. Berikut ini juga merupakan hasil kuesioner *prasurvey* kepada 20 responden yang sama dengan pertanyaan berbeda sesuai dengan variabel terakhir yaitu tentang motivasi terhadap kinerja karyawan di PT XYZ, Jakarta Utara:



Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2019

Gambar 1.4 Hasil Kuesioner Prasurvey Mengenai Dorongan dan Semangat yang Diberikan Oleh Pimpinan dan Rekan Kerja di PT XYZ, Jakarta Utara

Pada gambar 1.4 berdasarkan hasil penyebaran kuesioner *prasurvey* terhadap 20 responden pada PT XYZ, Jakarta Utara dapat diperoleh informasi mengenai motivasi kerja karyawan. Dimana sebanyak 3 responden (15%) menyatakan bahwa sudah puas mengenai motivasi kerja dikarenakan pimpinan selalu mendorong dan memberi semangat terhadap karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Sedangkan sebanyak 17 responden (85%) menyatakan tidak puas mengenai motivasi kerja dikarenakan pimpinan tidak memberikan dorongan serta semangat kepada karyawan agar mereka bisa bekerja dengan lebih baik untuk kedepannya, selain itu hubungan antar karyawan dengan pimpinan yang terbatas, dan responden menyatakan bahwa hubungan dengan sesama rekan kerja juga masih kurang harmonis, sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dan melihat pentingnya, keselamatan kerja, kesehatan kerja dan motivasi kerja dalam menentukan kinerja karyawan di PT XYZ, Jakarta Utara maka peneliti tertarik memberi judul “ **Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT XYZ, Jakarta Utara**”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis mengidentifikasi beberapa masalah dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Peningkatan frekuensi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja pada PT XYZ, Jakarta Utara sehingga berdampak pada kurangnya motivasi kerja dan penurunan kinerja karyawan.
2. Kurangnya Pemahaman mengenai alat keselamatan kerja, ketersediaan perlengkapan perlindungan kerja yang belum memadai serta tidak adanya tanda-tanda mengenai mesin yang berbahaya dan tunjangan kecelakaan kerja yang masih kurang diberikan secara optimal pada PT XYZ, Jakarta Utara sehingga berdampak pada kurangnya motivasi kerja dan penurunan kinerja karyawan.

3. Belum adanya pemeriksaan kesehatan secara rutin, serta setiap karyawan yang mengalami penyakit akibat kerja belum dirujuk ke rumah sakit pada PT XYZ, Jakarta Utara sehingga berdampak pada kurangnya motivasi kerja dan penurunan kinerja karyawan.
4. Kurangnya motivasi yang ada pada diri karyawan karena hubungan dengan pimpinan atau sesama rekan kerja yang kurang harmonis yang menyebabkan karyawan tersebut kurang semangat dalam bekerja.

1.3 Pembatasan Masalah

Supaya pemahasan tidak menyimpang dari yang di harapkan maka permasalahan dibatasi pada:

1. Penelitian ini dilakukan di PT XYZ, Jakarta Utara bagian produksi
2. Penelitian ini hanya membahas masalah keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT XYZ, Jakarta Utara.

1.4 Perumusan Masalah

Rumusan masalah didalam penelitian ini adalah:

1. Apakah keselamatan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT XYZ, Jakarta Utara?
2. Apakah kesehatan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT XYZ, Jakarta Utara?
3. Apakah keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ, Jakarta Utara?
4. Apakah kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ, Jakarta Utara?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ, Jakarta Utara?
6. Apakah keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT XYZ, Jakarta Utara?
7. Apakah kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT XYZ, Jakarta Utara?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja terhadap motivasi kerja pada PT XYZ, Jakarta Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh kesehatan kerja terhadap motivasi kerja pada PT XYZ, Jakarta Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ, Jakarta Utara.

4. Untuk mengetahui pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ, Jakarta Utara.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ, Jakarta Utara.
6. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT XYZ, Jakarta Utara.
7. Untuk mengetahui pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT XYZ, Jakarta Utara.

Dari tujuan diatas, terlihat hasil penelitian ini akan memberikan informasi tentang bagaimana pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Bagi perusahaan
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, masukan dan saran untuk dapat meningkatkan keselamatan kerja, kesehatan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT XYZ, Jakarta Utara.
2. Bagi pembaca
Diharapkan penelitian ini memberikan manfaat sebagai penambah ilmu pengetahuan serta dapat menjadi referensi untuk penulisan selanjutnya.
3. Bagi penulis
Diharapkan penelitian ini dapat menjadi sarana penulis dalam berlatih menerapkan ilmu pengetahuan yang didapat khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.