

# PENGARUH JAMINAN KESEHATAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN BANDAR UDARA DI MASA PANDEMI COVID-19

<sup>1</sup>Dhiani Dyahjatmayanti, <sup>2</sup>Satria Putra Nugroho

Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan

## Abstrak

Setiap perusahaan didirikan dan dikembangkan untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk mencapai tujuan tersebut tentu diperlukan modal salah satunya adalah SDM atau karyawan. Di dalam perusahaan perlu adanya proses manajemen terhadap SDM karena memiliki peran sebagai motor penggerak perusahaan. Selain itu untuk mewujudkan tujuan perusahaan tentu perlu juga adanya kompensasi sebagai salah satu motivasi kerja bagi karyawan. Salah satu kompensasi yang penting dalam mengembangkan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah melalui pemberian jaminan kesehatan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh jaminan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Angkasa Pura 1 Bandar Udara Internasional Lombok. Pada penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh terhadap 40 karyawan bagian landside dan airside PT. Angkasa Pura 1 Bandar Udara Internasional Lombok. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner secara langsung, data yang di peroleh di analisa melalui analisis linier sederhana. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa jaminan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Angkasa Pura 1 Bandar Udara Internasional Lombok sebesar 47,8% dengan nilai sig  $0,000 < 0,05$  dan nilai t-hitung sebesar  $5,902 > t$ -tabel sebesar 2,024.

**Kata kunci:** jaminan kesehatan kerja dan motivasi kerja

## Abstract

Every company is founded and developed to achieve certain goals. To achieve this goal, of course, capital is needed, one of which is human resources or employees. In the company, there needs to be a management process for HR because it has a role as a driving force for the company. In addition, to realize the company's goals of course it is also necessary to have compensation as a work motivation for employees. One of the important compensations in developing and increasing employee motivation is through the provision of occupational health insurance. This study aims to determine the effect of occupational health insurance on work motivation of employees of PT. Angkasa Pura 1 Lombok International Airport. In this study the authors used quantitative methods. The sampling technique in this study used a saturated sampling technique on 40 employees of the landside and airside sections of PT. Angkasa Pura 1 Lombok International Airport. The data collection technique used a direct questionnaire, the data obtained were analyzed through simple linear analysis. Based on the results of the study indicate that occupational health insurance has a positive and significant effect on the work motivation of employees of PT. Angkasa Pura 1 Lombok International Airport is 47.8% with a sig value of  $0.000 < 0.05$  and a t-count value of  $5.902 > t$ -table of 2.024.

**Keywords:** occupational health insurance and work motivation

## Pendahuluan

Setiap perusahaan didirikan dan dikembangkan untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk mencapai tujuan tersebut tentu diperlukan modal salah satunya adalah sumber daya manusia atau biasa disebut dengan karyawan. Karyawan merupakan komponen paling penting dalam perusahaan, karena memiliki peran sebagai penggerak dan pengendali aktivitas perusahaan. Kemajuan perusahaan dapat dilihat dari kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam bekerja. Kinerja yang baik dari karyawan merupakan hasil dari apa yang didapatkan dari perusahaan baik itu berupa kebutuhan karyawan maupun lingkungan kerja yang aman dan nyaman yang akan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya perlu mendapat motivasi kerja yang tinggi agar dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Motivasi kerja yang tinggi tentu di dapatkan dari pelayanan perusahaan terhadap karyawannya. Salah satunya faktor yang dapat mempengaruhi

<sup>1</sup>Email Address : [dhiani.dyahjatmayanti@sttkd.ac.id](mailto:dhiani.dyahjatmayanti@sttkd.ac.id)

Received 31 Oktober 2022, Available Online 15 Desember 2022

motivasi kerja karyawan yaitu berupa pemberian jaminan kesehatan kerja karyawan. Semakin tersedianya pelayanan dan fasilitas penunjang kesehatan kerja terhadap karyawan semakin sedikit kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja.

Di masa pandemi *covid-19* ini memaksa perusahaan agar selalu menekan para karyawan untuk bekerja dengan produktivitas yang tinggi. Tentunya karyawan bekerja dengan produktivitas tinggi di masa pandemi ini sangat beresiko yaitu bisa terpapar virus *covid-19*. Dengan resiko tersebut para karyawan perlu mendapat jaminan kesehatan kerja yang baik. Di masa pandemi *covid-19* ini jaminan kesehatan kerja para karyawan harus diutamakan dan diperhitungkan agar karyawan dapat termotivasi dalam bekerja dan merasa ada jaminan atas pekerjaan yang mereka lakukan. Menurut Widodo (2015), menyebutkan kesehatan kerja merupakan suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pegawai mendapatkan derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani dan social dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum.

Motivasi kerja sangat penting untuk diteliti mengingat motivasi kerja sangat perlu diperhatikan pihak manajemen perusahaan jika menginginkan setiap karyawan yang ada di perusahaan dapat memberikan kontribusi positif bagi pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Sedermayani (2016) motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan perusahaan dengan efisien dan ekonomis. Melalui adanya motivasi yang baik, karyawan dapat memiliki semangat dalam melaksanakan tugas yang dibebankan sesuai dengan standar perusahaan. Terutama karyawan yang bekerja di bagian operasional perusahaan yang bergerak di bidang penerbangan.

Dalam hal ini PT. Angkasa Pura 1 yang merupakan perusahaan yang mengelolah suatu bandar udara yang menjadi salah satu tempat interaksi banyak orang. PT. Angkasa Pura 1 perlu memperhatikan kesehatan para karyawannya terutama yang bekerja di bagian operasional bandar udara karena di bagian operasional ini merupakan bagian yang sangat berpotensi menjadi tempat penyebaran virus. Karyawan di bagian operasional perlu mendapat perlindungan kesehatan karena mereka akan banyak bekerja di lapangan dan berinteraksi langsung dengan banyak orang. Oleh karena itu, PT Angkasa Pura 1 harus mengutamakan atau memprioritaskan dan bertanggung jawab atas kesehatan kerja karyawan dengan cara salah satunya adalah memberikan jaminan agar semangat dan motivasi kerja karyawan meningkat dan tujuan perusahaan dapat terpenuhi.

Berdasarkan uraian masalah diatas, maka peneliti bertujuan untuk menganalisis pengaruh jaminan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT Angkasa Pura 1 Bandar Udara Internasional Lombok dimasa pandemi *covid-19* dan menganalisis Berapa besar pengaruh jaminan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT Angkasa Pura 1 Bandar Udara Internasional Lombok dimasa pandemi *covid-19*. Sehingga dengan tujuan tersebut, peneliti memiliki keinginan untuk melakukan penelitian tentang “pengaruh jaminan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Angkasa Pura 1 bandar udara Internasional Lombok dalam masa pandemi *covid-19*”.

## **Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis**

### **Kesehatan Kerja**

Widodo (2015) menyebutkan kesehatan kerja merupakan suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pegawai mendapatkan derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani dan social dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum. Menurut Paramita (2012) Pencegahan gangguan kesehatan akibat faktor dalam pekerjaan adalah dengan substitusi, ventilasi, isolasi, pelindung, pemeriksaan kesehatan sebelum kerja, pemeriksaan berkala, penerangan, dan

pendidikan tentang kesehatan kepada pekerja secara *continue*. Menurut peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, kesehatan kerja bertujuan untuk memberi bantuan kepada tenaga kerja, melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang timbul dari pekerjaan dan lingkungan kerja, meningkatkan kesehatan, memberi pengobatan dan perawatan serta rehabilitas. Sedangkan menurut Suryawan (2018) kesehatan kerja adalah sesuatu usaha dan aturan-aturan untuk menjaga kondisi perburuhan dari kejadian/keadaan yang merugikan kesehatan dan kesusilaan, baik dalam keadaan yang sempurna fisik, mental maupun social sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal. Individu yang sehat adalah individu yang bebas dari penyakit, cedera serta masalah mental dan emosi yang bisa mengganggu aktivitas manusia normal secara umum.

Adapun 3 (tiga) indikator dari kesehatan kerja menurut Hediando (2014) yaitu:

- a. Lingkungan secara medis  
Dalam hal ini lingkungan kerja secara medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam menangani hal-hal sebagai berikut:
  - 1) Kebersihan lingkungan kerja.
  - 2) Suhu udara dan ventilasi di tempat kerja.
  - 3) Sistem pembuangan sampah dan limbah industri.
- b. Lingkungan kesehatan tenaga kerja  
Upaya-upaya dari perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari tenaga kerjanya hal ini dapat dilihat dari penyediaan air bersih dan sarana kamar mandi
- c. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yaitu pelayanan kesehatan tenaga kerja

Rahayu (2017) juga berpendapat bahwa ada beberapa indikator-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.

### **Motivasi Kerja**

Menurut Sedermayani (2016) motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Sedangkan menurut Denik (2017) Motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri individu yang perlu dipenuhi individu tersebut sehingga individu tersebut dapat bergerak untuk mencapai tujuannya. Menurut Hediando (2014) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yang sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan-kemampuan (*abilities*). Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-worker*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job it self*).

Di samping itu menurut Bahri (2017) terdapat beberapa aspek yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Rasa aman dalam bekerja
2. Mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif
3. Lingkungan kerja yang menyenangkan
4. Penghargaan atas prestasi kerja
5. Perlakuan yang adil dari manajemen

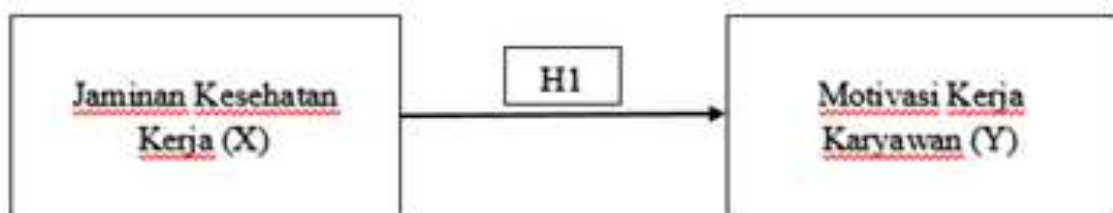
Dewi (2013) mengemukakan bahwa cara terbaik untuk meningkatkan motivasi individu adalah dengan memenuhi kebutuhan tingkat tingginya, meliputi prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kesempatan untuk maju, pekerjaan itu sendiri, kondisi kerja fisik, hubungan interpersonal, kebijakan perusahaan, pengawasan, gaji, dan keamanan. Adapun juga dimensi motivasi kerja Menurut Sunarsi (2018) adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisik  
Adalah kebutuhan akan kekuatan, percaya diri, dan kemandirian.
- b. Kebutuhan keamanan  
Adalah jaminan keamanan, stabilitas, perlindungan, struktur, keteraturan, bebas dari rasa takut dan cemas.
- c. Kebutuhan social  
Adalah kebutuhan akan saling berinteraksi antara manusia yang satu dengan manusia yang lainnya dalam kehidupan bermasyarakat.
- d. Harga diri  
Adalah sesuatu yang diperoleh seseorang karena telah berhasil mendapatkan sesuatu setelah memberikan kontribusi.
- e. Aktualisasi diri  
Adalah kebutuhan naluriyah pada manusia untuk melakukan yang terbaik dari yang dia bisa.

Menurut Sunarsi (2018), sumber motivasi bisa digolongkan menjadi dua yaitu:

1. Motivasi Intrinsik  
motivasi intrinsik adalah motif - motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar. Karena dalam setiap diri individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Motivasi intrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan suatu dorongan dari dalam diri dan secara mutlak berkaitan dengan aktivitas belajarnya. Jenis motivasi ini timbul dalam diri individu atas dasar kemauan dari diri sendiri tanpa ada paksaan dari orang lain.
2. Motivasi Ekstrisik  
Motivasi ekstrisik adalah motif-motif yang menjadi aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar. Motivasi ekstrisik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak berkaitan dengan dirinya. Jenis motivasi ini timbul sebagai akibat pengaruh dari luar individu.

### Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka berpikir

## Hipotesis Penelitian

**H-A:** Jaminan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Angksa Pura 1 Bandar Udara Internasional Lombok dalam masa pandemi *covid-19*

**H-O:** Jaminan kesehatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Angksa Pura 1 Bandar Udara Internasional Lombok dalam masa pandemi *covid-19*

## Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data pada metode ini menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah jaminan kesehatan kerja (X), sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (Y).

Tempat dilakukannya penelitian ini yaitu di bandar udara internasional Lombok. Objek dalam penelitian ini berfokus pada jaminan kesehatan kerja (X) dan motivasi kerja (Y). Sugiyono (2018) mengartikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan operasional di bagian *landside* dan *airside* PT. Angkasa Pura 1 bandar udara internasional Lombok. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *Nonprobability Sampling* dengan jenis *sampling* jenuh atau istilah lainnya adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2016). Penelitian yang dilakukan pada populasi dibawah 100 sebaiknya dilakukan dengan teknik *sampling* jenuh atau sensus, sehingga seluruh anggota populasi tersebut dapat dijadikan sampel semua sebagai subjek yang dipelajari atau sebagai responden pemberi informasi. Dalam penelitian ini peneliti mengambil sampel sebanyak 40 responden yaitu karyawan operasional di bagian *landside* dan *airside* PT. Angkasa Pura 1 bandar udara internasional Lombok.

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner yang telah di uji validitas dan reliabilitasnya. Sugiyono (2018) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Jawaban dari setiap item instrument menggunakan skala *Likert* yang mempunyai skor dari 1-5 dengan gradasi dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju.

**Tabel 1. Skala *Likert***

Pilihan Jawaban	Kode	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS *statistics* 23 dan dilakukan uji instrument yang diantaranya ada uji validitas dan uji reliabilitas. Kemudian untuk uji hipotesis terdiri dari uji regresi linier sederhana, uji parsial (uji t), dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ).

## Hasil dan Pembahasan

### Deskripsi Data Responden

Dari 40 orang karyawan operasional di bagian *landside* dan *airside* PT. Angkasa Pura 1 bandar udara internasional Lombok yang menjadi responden dalam penelitian ini, terdapat beberapa kriteria responden. Dilihat berdasarkan jenis kelamin, responden berjenis kelamin laki-laki lebih dominan sebanyak 28 orang dengan persentase 70%, berdasarkan usia responden paling banyak berusia 18-22 tahun sebanyak 19 orang dengan persentase 47,5%, sedangkan bila dilihat berdasarkan pendidikan terakhir didominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir SMA/Sederajat sebanyak 14 orang dengan persentase 35%, dan dilihat berdasarkan lama bekerja responden didominasi responden dengan lama bekerja 2-5 tahun sebanyak 23 orang dengan persentase 57,5%.

### Analisis Regresi Linier Sederhana

Penelitian menggunakan analisis data statistik yang berbentuk korelasi sebab akibat atau dapat dikatakan dengan hubungan pengaruh dengan menggunakan model regresi linear sederhana dengan menggunakan menggunakan IBM SPSS *statistics* .23. Peneliti menggunakan regresi linear sederhana untuk menunjukkan adanya pengaruh antar variabel-variabel dalam penelitian. Alasannya peneliti menggunakan regresi sederhana karena hanya ada 2 variabel dalam penelitian ini yaitu jaminan kesehatan kerja (variabel bebas) dan motivasi kerja karyawan (variabel terikat). Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan IBM SPSS *statistics* .23 diperoleh nilai konstanta sebesar 2.498. Koefisien jaminan kesehatan kerja (X) sebesar 0,853. Maka persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 2.498 + 0,853X$$

Keterangan: Y= Motivasi Kerja Karyawan

X= Jaminan Kesehatan Kerja

a = Bilangan konstan harga Y jika X=0

b = Nilai arah penentu ramalan (predeksi) yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau nilai Penurunan (-) variable Y

### Uji Parsial (Uji t)

**Tabel 2. Hasil Uji t**

Variabel	t-hitung	signifikan
Jaminan Kesehatan Kerja (X)	5,902	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)

Rumus mencari nilai t-tabel sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{t-tabel} &= (a/2 ; n-2) \\
 &= (0,05/2 ; 40-2) \\
 &= (0,025 ; 38) = 2.024
 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel hasil uji t, jaminan kesehatan kerja (X) memiliki nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t-hitung variabel jaminan kesehatan kerja (X) sebesar  $5,902 > t\text{-tabel}$  sebesar 2,024. Sehingga dapat dinyatakan bahwa jaminan kesehatan kerja (X) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y). Hal ini berarti untuk hipotesis pertama (H-A) diterima dalam penelitian ini dan hipotesis kedua (H-O) ditolak.

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

**Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model <span style="float: right;"><i>summary</i></span>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.692 <sup>a</sup>	.478	.465	1.771

Berdasarkan tabel 3, tampilan *output* SPSS model *summary* besarnya  $R^2$  adalah 0,478. Hal ini berarti bahwa variasi variabel dependen yaitu motivasi kerja (Y) dalam model dapat dijelaskan oleh variabel independent, yaitu jaminan kesehatan kerja (X) sebesar 47,8%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 52,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar variasi variabel penelitian ini.

### Pembahasan

Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui berapa besar pengaruh jaminan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Angkasa Pura 1 di Bandar Udara Internasional Lombok. Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel yaitu variabel jaminan kesehatan kerja (X), dan variabel motivasi kerja karyawan (Y). Data yang diolah menggunakan IBM SPSS *statistics 23 for windows* dengan pembahasan sebagai berikut :

#### Pengaruh Jaminan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Dari hasil penelitian yang diolah menggunakan IBM SPSS *statistics 23 for windows* dengan perhitungan uji parsial (uji t) bahwa pengaruh jaminan kesehatan kerja (X) terhadap motivasi kerja karyawan (Y) PT. Angkasa Pura 1 Bandar Udara Internasional Lombok mendapatkan hasil dari kedua variabel memiliki pengaruh secara signifikan dengan nilai sig  $0,000 < 0,05$  dan nilai t-hitung adalah  $5,902 > t\text{-tabel}$  sebesar 2,024. Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa jaminan kesehatan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil observasi dan interaksi peneliti dengan beberapa karyawan PT. Angkasa Pura 1 Bandar Udara Internasional Lombok jaminan kesehatan yang diberikan PT. Angkasa Pura 1 bandar udara Internasional Lombok kepada karyawannya yaitu dengan dilakukannya pemeriksaan kesehatan rutin setiap 3 bulan sekali seperti pemeriksaan tensi darah, pemeriksaan THT dan pemberian vitamin. Selain itu juga jaminan kesehatan yang diberikan berupa asuransi kesehatan seperti BPJS ketenagakerjaan dan jaminan mandiri *in health*. Dengan adanya perhatian perusahaan terhadap kesehatan karyawan maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan, dan sebaliknya jika kesehatan karyawan kurang diperhatikan saat bekerja maka akan menurunkan motivasi kerja karyawan.

## Besar Pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Dari hasil penelitian yang diolah menggunakan IBM SPSS *statistics 23 for windows* dengan perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) menyatakan bahwa variasi variabel dependen yaitu motivasi kerja (Y) dalam model dapat dijelaskan oleh variabel independent, yaitu jaminan kesehatan kerja (X) sebesar 47,8%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 52,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar variasi variabel penelitian ini, seperti penghargaan, lingkungan kerja dan lain-lain.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut :

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel jaminan kesehatan kerja (X) dengan variabel motivasi kerja (Y), Hal ini di buktikan dengan hasil uji parsial (uji t) diperoleh nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dan  $t\text{-hitung } 5,902 > t\text{-tabel sebesar } 2,024$ . Sehingga dapat diartikan bahwa jaminan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Angkasa Pura 1 bandar udara internasional Lombok.

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel Y (dependen) dapat dijelaskan oleh variabel X (independen) sebesar 47,8%. Artinya variabel motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel jaminan kesehatan kerja sebesar 47,8% dan sisanya 52,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar model variabel dalam penelitian ini. Sehingga Hal ini membuktikan bahwa pengaruh jaminan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Angkasa Pura 1 Bandar Udara Internasional Lombok yaitu sebesar 47,8% dinyatakan termasuk kedalam korelasi yang kurang kuat.

### Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan penelitian, maka ada beberapa saran sebagai berikut:

Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah instrument penelitian untuk mengkajih lebih dalam lagi mengenai pengaruh jaminan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Angkasa Pura 1 Bandar Udara Internasional Lombok.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan kepada perusahaan agar tetap meningkatkan motivasi kerja karyawannya, baik itu dengan cara memberikan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja kepada karyawan dengan baik dan maksimal maupun lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta memberikan penghargaan disaat karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik dan optimal.

### Daftar Pustaka

- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9-15.
- Denik, K., Musadieg, M. A., & Djudi, M. (2017). PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP MOTIVASI KERJA (Studi pada Karyawan Taman Rekreasi Sengkaling (TRS)). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 50(5), 102–107.
- Dewi, S. K. (2013). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4).
- Hediarto, B. R. (2014). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap motivasi kerja karyawan (Studi pada Karyawan bagian Drilling & Oilfield Services PT Elnusa Tbk. Jakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(1).
- Paramita, C. C. P., & Wijayanto, A. (2012). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada pt. Pln (persero) apj semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1).
- Rahayu, I. D., Al Musadieg, M., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Tetap Maintenance Department PT Badak Lng Bontang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 43(1), 1-9.



- Sedermayani (2016) Manajemen Sumberdaya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil. Revisi. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&B. Bandung: PT Pustaka
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2018). Analisis Motivasi Kerja Tenaga Pendidik Sukarela Pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Bimasda Kota Tangerang Selatan. Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 6(2), 53-65.
- Suryawan, K. S. B., Pio, R., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Pandawa Surya Sentosa Di Kota Balikpapan, Kalimantan Timur. Jurnal Administrasi Publik, 4(61).
- Widodo. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar