

**Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Melalui
Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi**
(Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Djohartex Magelang)

Diyan Novita Indriyanti
novitadiyan67@gmail.com
Fitri Rahmawati
fitrirahmawati@umpwr.ac.id
Dedi Runanto
dedirunanto@umpwr.ac.id

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Purworejo**

ABSTRAK

Sumber daya manusia atau disebut sebagai karyawan adalah merupakan sumber daya yang paling penting bagi organisasi untuk menyelesaikan pekerjaan atau aktivitas organisasi. Karyawan erat dikaitkan dengan bagaimana hasil kerjanya, beberapa faktor dapat mengakibatkan pada peningkatan ataupun penurunan kinerja, adalah keselamatan dan kesehatan kerja serta motivasi kerja karyawan. Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja diharapkan mampu menjamin kebutuhan rasa aman karyawan, sehingga dapat meningkatkan motivasinya dan pada akhirnya meningkatkan kinerja. Tujuan penelitian: (1) menguji pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja, menguji pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja, (3) menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, (4) menguji pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Populasi penelitian adalah karyawan bagian produksi PT. Djohartex Magelang, pengambilan sampel dengan *purposive sampling* diperoleh 160 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner skala *likert*, setiap instrumen telah diuji dan memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan *SPSS 25.0 for windows* dengan regresi yang mengacu pada model pengembangan Baron dan Kenny (1986) dan uji *sobel test*. Hasil penelitian menunjukkan, (1) keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, (2) keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, (4) motivasi kerja memediasi pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja.

Kata Kunci: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Kinerja, Motivasi Kerja.

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia atau disebut sebagai karyawan adalah merupakan sumber daya yang paling penting bagi organisasi untuk menyelesaikan pekerjaan atau aktivitas organisasi. Pusat perhatian manajemen sumber daya manusia mengarah pada kegiatan strategis salah satunya yaitu menentukan, merancang, dan mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia guna meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan (Priyono dan Marnis, 2008:7).

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu (Kasmir, 2020:182). Kinerja karyawan adalah seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran ditempat kerja dan sikap komperatif (Adamy, 2016:91). Oleh karena itu, perusahaan perlu memerhatikan faktor yang dapat mengakibatkan pada peningkatan ataupun penurunan kinerja yaitu, faktor motivasi kerja menurut Mangkunegara (2017:68), keselamatan dan kesehatan kerja menurut Mangkuprawira (2007:130).

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018:23). Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dari luar dirinya (misal dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam atau luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri (Kasmir, 2020:190-191).

Motivasi kerja didefinisikan sebagai sesuatu yang mendorong seseorang melakukan pekerjaan yang meliputi kebutuhan fisik, keselamatan, sosial, kehormatan, dan aktualisasi diri. Dorongan ini adalah suatu gambaran kebutuhan dari seseorang terhadap harapannya (Busro, 2018:58). Maslow dalam Hartini (2021:128) menekankan bahwa hirarki kebutuhan merupakan faktor terpenting menentukan tingkah laku individu dengan pemikiran bahwa setiap tingkah laku bersumber dari upaya pemecahan kebutuhan spesifik mereka. Salah satu hirarki kebutuhan tersebut adalah kebutuhan keselamatan dan keamanan, apabila kebutuhan fisiologis *relative* sudah terpuaskan maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan keselamatan dan rasa aman (Hartini, 2021:129). Kebutuhan keselamatan dan rasa aman akan bertindak sebagai motivator, apabila kebutuhan fisiologi telah terpuaskan secara minimal (Busro, 2018:58).

Keselamatan dan kesehatan tempat kerja (*workplace safety and health*) mengacu pada kondisi psikologis fisik dan psikologis pekerja yang merupakan hasil dari lingkungan yang diberikan oleh perusahaan (Jackson, 2011:267). Faktor keselamatan dan kesehatan

kerja menjadi penting karena sangat terkait dengan kinerja karyawan dan pada gilirannya kinerja perusahaan. Semakin tersedianya fasilitas keselamatan kerja semakin sedikit kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja (Mangkuprawira, 2007:130).

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah variabel yang dapat memberikan ketenangan dalam melaksanakan pekerjaannya. Apalagi jika pekerjaan yang dilakukan seseorang itu beresiko. Dibutuhkan ketentuan yang mengatur kesehatan dan keselamatan kerja sehingga pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan tenang (Sinambela, 2016:360). Kasmir (2020:277) menyatakan, dengan adanya program keselamatan kerja, maka secara tidak langsung akan memengaruhi kinerjanya. Misalnya, dengan adanya program keselamatan kerja maka motivasi karyawan meningkat, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang sehat tentu secara tidak langsung akan memengaruhi kinerjanya. Dengan tubuh yang sehat, tentu karyawan akan mampu melakukan pekerjaannya, atau karyawan akan bersemangat serta termotivasi untuk bekerja. Pada akhirnya, kesehatan akan memengaruhi kinerja (Kasmir, 2020:279).

Penelitian ini dilakukan di PT. Djohartex Magelang yang beralamat di Jalan Raya Magelang-Purworejo Km. 9, Turus, Tempurejo, Kecamatan Tempuran, Kabupaten Magelang, Jawa Tengah. PT. Djohartex adalah salah satu anak cabang perusahaan PT. Sri Isman Rejeki Tbk. yang sudah beroperasi sejak tahun 1970an dengan fokus pada produksi kain *greige (grey)*, merupakan kain polos yang kemudian didistribusikan pada PT. Sritex untuk dilanjutkan pada proses pewarnaan.

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Rita Astuti selaku HRD PT. Djohartex diperoleh informasi bahwa kinerja karyawan bagian produksi masih belum maksimal, hal ini terlihat dari kualitas produk yang dihasilkan masih terdapat kecacatan seperti hasil kain tenun yang tidak rapat dan kencang, kotor dan tidak rapi. Karyawan sering kali tidak dapat menyelesaikan target jumlah produksi yang ditetapkan, sehingga menyebabkan molornya waktu penyelesaian. Selain itu, hubungan antar karyawan belum terjalin dengan baik. Permasalahan mengenai motivasi kerja adalah belum adanya dorongan yang kuat dari dalam diri karyawan mengenai pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja, hal ini terlihat dari masih adanya pelanggaran penggunaan alat keselamatan kerja yang disediakan perusahaan. Kegiatan untuk merekatkan hubungan antar karyawan hanya dilakukan satu kali dalam satu tahun, ketika hari ulang tahun Republik Indonesia.

Fenomena mengenai keselamatan dan kesehatan kerja yang terjadi yaitu, belum adanya divisi yang mengawasi pada pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja, frekuensi

kecelakaan kerja terjadi satu sampai tiga kali dalam satu bulan, seperti terpeleset, jari tangan terjepit mesin produksi, dan terkena loncatan bagian mesin produksi. Saat ini, belum ada upaya pencegahan penyakit akibat kerja yang dilakukan perusahaan, karena perusahaan merasa belum ada penyakit akibat kerja yang ditimbulkan dari pekerjaan bagian produksi.

Tujuan dari penelitian ini untuk menguji pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja, pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap motivasi kerja, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, dan pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Djohartex Magelang?
2. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan bagian produksi PT. Djohartex Magelang?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Djohartex Magelang?
4. Apakah motivasi kerja memediasi pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Djohartex Magelang?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

1. Kajian Teori

a. Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas–tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2020:182). Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017:67).

b. Motivasi kerja

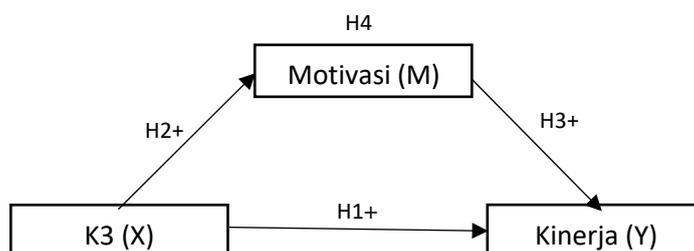
Motivasi kerja didefinisikan sebagai sesuatu yang mendorong seseorang melakukan pekerjaan yang meliputi kebutuhan fisik, keselamatan, sosial

kehormatan, dan aktualisasi diri. Dorongan ini adalah suatu gambaran kebutuhan dari seseorang terhadap harapannya (Busro, 2018:58). Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh–sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018:23).

c. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3)

Keselamatan dan kesehatan tempat kerja (*workplace safety and health*) mengacu pada kondisi psikologis fisik dan psikologis pekerja yang merupakan hasil dari lingkungan yang diberikan perusahaan (Jackson, 2011:267). Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu program yang dibuat sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan akibat kerja dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit kerja (Eny, 2019:1).

2. Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pikir

Keterangan:

—————> : Pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel mediasi (M) terhadap variabel dependen (Y).

D. HIPOTESIS

1. Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja

Faktor keselamatan dan kesehatan kerja menjadi penting karena sangat terkait dengan kinerja karyawan dan pada gilirannya pada kinerja perusahaan. Semakin tersedianya fasilitas kecelakaan kerja semakin sedikit kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja (Mangkuprawira, 2007:130).

Hubungan keselamatan dan kesehatan kerja memengaruhi kinerja didukung penelitian Indiarso dan Suswanti (2020), Bhastary dan Suwardi (2018), hasil penelitian menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pendapat ahli dan didukung hasil penelitian terdahulu, sehingga dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap motivasi kerja

Menurut Eny (2019:10), adanya program keselamatan kerja yang baik tentu akan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, jika program keselamatan tidak baik maka akan menurunkan motivasi karyawan menjadi lemah. Karyawan yang sehat akan terdorong kuat untuk melakukan aktivitas kerjanya. Jika karyawan tidak sehat tentu tidak akan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya atau motivasinya menjadi lemah. Jadi, motivasi kerja karyawan perlu terus dipupuk dan ditumbuhkan melalui peningkatan kesehatan secara terus menerus (Eny, 2019:12).

Hubungan keselamatan dan kesehatan kerja dapat memengaruhi motivasi kerja didukung oleh penelitian Indiarso dan Suswanti (2020), Hediarto *et.al* (2014), serta Samban *et.al* (2021), hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Berdasarkan pendapat ahli dan didukung hasil penelitian terdahulu, sehingga dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2: Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan.

3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam atau luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri (Kasmir, 2020:190-191).

Hubungan motivasi kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan didukung oleh penelitian Indiarto dan Suswanti (2020), Irawan (2020), serta Subarkah dan Tridayanti (2018), hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pendapat ahli dan didukung hasil penelitian terdahulu, sehingga dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H3: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4. Motivasi kerja memediasi pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja

Kasmir (2020:277) menyatakan, adanya program keselamatan kerja, maka secara tidak langsung akan memengaruhi kinerjanya. Misalnya, dengan adanya program keselamatan kerja maka motivasi karyawan meningkat, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang sehat tentu secara tidak langsung akan memengaruhi kinerjanya. Dengan tubuh yang sehat tentu karyawan akan mampu melakukan pekerjaannya, atau karyawan akan bersemangat serta termotivasi untuk bekerja. Pada akhirnya kesehatan akan memengaruhi kinerja (Kasmir, 2020:279).

Hubungan motivasi kerja memediasi pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan didukung oleh penelitian Indiarto dan Suswanti (2020), hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa motivasi kerja memediasi pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pendapat ahli dan didukung hasil penelitian terdahulu, sehingga dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H4: Motivasi kerja memediasi pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

E. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional Variabel

a. Kinerja

Kasmir (2020:182), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu. Indikator kinerja menurut Kasmir (2020:208-210) adalah:

- 1) Kualitas (mutu).
- 2) Kuantitas (jumlah).

- 3) Waktu (jangka waktu).
- 4) Penekanan biaya.
- 5) Pengawasan.
- 6) Hubungan antar karyawan.

b. Motivasi kerja

Busro (2018:58), motivasi kerja didefinisikan sebagai sesuatu yang mendorong seseorang melakukan pekerjaan yang meliputi kebutuhan fisik, keselamatan, sosial, kehormatan, dan aktualisasi diri. Dorongan ini adalah suatu gambaran kebutuhan dari seseorang terhadap harapannya. Indikator motivasi kerja berdasarkan teori kebutuhan Maslow dalam Busro (2018:58) adalah:

- 1) Kebutuhan fisik.
- 2) Kebutuhan keselamatan.
- 3) Kebutuhan sosial.
- 4) Kebutuhan akan penghormatan.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri.

c. Keselamatan dan kesehatan kerja

Jackson (2011:267), keselamatan dan kesehatan tempat kerja (*workplace safety and health*) mengacu pada kondisi psikologis fisik dan psikologis pekerja yang merupakan hasil dari lingkungan yang diberikan oleh perusahaan. Indikator keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menurut Jackson (2011:290-296) adalah:

- 1) Mengawasi tingkat keselamatan dan kesehatan kerja.
- 2) Pencegahan kecelakaan.
- 3) Pencegahan penyakit.
- 4) Manajemen tekanan.
- 5) Program kesehatan.

2. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2021:66). Menurut Sugiyono (2019:181) setiap butir dalam instrumen dinyatakan valid bila nilai *pearson correlation* > 0,30.

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen, semua indikator kinerja (Y), keselamatan dan kesehatan kerja (X) dan motivasi kerja (M) mempunyai koefisien korelasi lebih dari 0,3 dan bernilai positif. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang diujikan valid, artinya semua butir pernyataan (instrumen) dalam penelitian dapat mengukur variabel penelitian.

b. Uji reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2021:61). Untuk mengukur reliabilitas dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α), suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika koefisien *Cronbach Alpha* $> 0,70$.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen, semua indikator kinerja (Y), keselamatan dan kesehatan kerja (X) dan motivasi kerja (M) menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih 0,7 dan bernilai positif. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang digunakan dalam pengujian reliabilitas data terhadap variabel kinerja (Y), keselamatan dan kesehatan kerja (X), dan motivasi kerja (M) semuanya reliabel, artinya pernyataan dalam kuesioner konsisten dalam mengukur variabel penelitian, sehingga dapat digunakan untuk mengumpulkan data selanjutnya.

F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

a. H1: Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif terhadap kinerja

Tabel 1

Hasil uji regresi X terhadap Y

Model	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	Signifikansi (<i>p-value</i>)	Keterangan
X → Y	0,605	0,000	Positif dan signifikan

Sumber: data primer diolah (2023).

Pada model regresi yang pertama, nilai koefisien regresi (c) sebesar 0,605 dengan *p-value* 0,000 ($< 0,05$), sehingga persamaan regresinya menjadi $Y = 0,605X$. Hal ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (X) berpengaruh positif

terhadap kinerja (Y). Artinya, semakin baik penerapan keselamatan dan kesehatan kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja.

- b. **H2: Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif terhadap motivasi kerja**

Tabel 2
Hasil uji regresi X terhadap M

Model	Standardized Coefficients Beta	Signifikansi (p-value)	Keterangan
X → M	0,244	0,002	Positif dan signifikan

Sumber: data primer diolah (2023).

Pada model regresi yang kedua, nilai koefisien regresi (a) sebesar 0,244 dengan *p-value* 0,000 (< 0,05), sehingga persamaan regresinya menjadi $M = 0,244X$. Hal ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (X) berpengaruh positif terhadap motivasi kerja (M). Artinya, semakin baik penerapan keselamatan dan kesehatan kerja maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

- c. **H3: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja**

Tabel 3
Hasil uji regresi M terhadap Y

Model	Standardized Coefficients Beta	Signifikansi (p-value)	Keterangan
M → Y	0,352	0,000	Positif dan signifikan

Sumber: data primer diolah (2023).

Pada model regresi yang ketiga, nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,352 dengan *p-value* 0,000 (< 0,05), sehingga persamaan regresinya menjadi $Y = 0,352M$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (M) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y). Artinya, semakin termotivasi seseorang, maka akan semakin meningkatkan kinerjanya.

- d. H4: Motivasi kerja memediasi pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja

Tabel 4
Hasil regresi X+M terhadap Y

Model	Standardized Coefficients Beta	Signifikansi (p-value)	Keterangan
X + M → Y	0,551	0,000	Positif dan signifikan

Sumber: data primer diolah (2023).

Pada model regresi yang keempat, nilai koefisien regresi (c') keselamatan dan kesehatan kerja (X) terhadap kinerja (Y) ketika dikontrol oleh motivasi kerja (M) adalah sebesar 0.551 dengan p -value 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (M) memediasi pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (X) terhadap kinerja (Y). Artinya, semakin baik penerapan keselamatan dan kesehatan kerja, akan semakin menguatkan motivasi kerja seorang karyawan sehingga akan meningkatkan kinerjanya.

- e. Membandingkan pengaruh langsung dan tidak langsung keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja melalui motivasi kerja

Tabel 5
Hasil regresi X+M terhadap Y, dan
Hasil Perbandingan nilai koefisien regresi dan signifikansi

Model	Standardized Coefficients Beta	Signifikansi (p-value)	Keterangan
X → Y	0,605	0,000	Positif dan signifikan
X + M → Y	0,551	0,000	<i>Partial mediation</i>

Sumber: data primer diolah (2023).

Hasil perbandingan diketahui bahwa nilai koefisien regresi pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (X) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,605 dengan p -value 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (X) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y). Ketika motivasi kerja (M) dimasukkan dalam model regresi nilai koefisien regresi menunjukkan sebesar 0,551 dengan p -value 0,000 ($< 0,05$). Berdasarkan hal tersebut, maka motivasi kerja (M) memediasi pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (X) terhadap kinerja (Y) secara *partial mediation*,

artinya pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (X) terhadap kinerja (Y) tetap positif dan signifikan sebelum dan sesudah dimediasi oleh motivasi kerja (M).

f. Hasil uji *sobel test*

Tabel 6

Koefisien regresi dan *standard error of estimation*

Parameter	Nilai
α	0,244
b	0,352
<i>Standard Error of Estimation a</i>	0,088
<i>Standard Error of Estimation b</i>	0,058

Sumber: data primer diolah (2023).

$$\begin{aligned}
 t &= \frac{\alpha \cdot b}{\sqrt{(b^2 \cdot Sa^2) + (\alpha^2 \cdot Sb^2)}} \\
 &= \frac{0,244 \times 0,352}{\sqrt{(0,352^2 \cdot 0,088^2) + (0,244^2 \cdot 0,058^2)}} \\
 &= 2,50.
 \end{aligned}$$

Dari hasil uji *sobel* diatas, diketahui bahwa nilai *t* hitung adalah 2,50. Nilai *t* hitung lebih besar dari *t* tabel (1,97) pada tingkat signifikansi 5% dari *df* 157. Artinya, variabel motivasi kerja memediasi pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja.

2. Pembahasan

a. H1: Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif terhadap kinerja

Berdasarkan pada model regresi yang pertama, nilai koefisien regresi (*c*) sebesar 0,605 dengan *p-value* 0,000 (< 0,05), sehingga persamaan regresinya menjadi $Y = 0,605X$. Hal ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (X) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y). Artinya, semakin baik penerapan keselamatan dan kesehatan kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja.

Usaha peningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja yang dilakukan PT. Djohartex Magelang dengan pengecekan mesin produksi secara rutin, perusahaan sudah melakukan pencatatan pada setiap kecelakaan kerja yang terjadi, menyediakan fasilitas keselamatan kerja seperti masker, *earplugs* (pelindung telinga), mewajibkan karyawan untuk menggunakan alat keselamatan dan kesehatan kerja selama bekerja, tersedianya fasilitas pelayanan kesehatan yaitu poliklinik kesehatan perusahaan. Dengan penerapan keselamatan dan kesehatan

kerja tersebut, karyawan bagian produksi PT. Djohartex Magelang merasa aman akan keselamatan dan kesehatannya selama bekerja. Karyawan yang merasa aman akan keselamatan dan kesehatannya akan bekerja dengan lebih baik sehingga akan meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat ahli Mangkuprawira (2007:130) yang menyatakan, faktor keselamatan dan kesehatan kerja menjadi penting karena sangat terkait dengan kinerja karyawan dan pada gilirannya pada kinerja perusahaan. Semakin tersedianya fasilitas kecelakaan kerja semakin sedikit kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja.

Diterimanya hipotesis pertama penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Indiarito dan Suswanti (2020), Bhastary dan Suwardi (2018) yang menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

b. H2: Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif terhadap motivasi kerja

Berdasarkan pada model regresi yang kedua, nilai koefisien regresi (a) sebesar 0,244 dengan *p-value* 0,000 ($< 0,05$), sehingga persamaan regresinya menjadi $M = 0,244X$. Hal ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (X) berpengaruh positif terhadap motivasi kerja (M). Artinya, semakin baik penerapan keselamatan dan kesehatan kerja maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Usaha yang dilakukan PT. Djohartex Magelang dalam upaya menjamin kebutuhan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan selama bekerja adalah dengan memberikan jaminan sosial tenaga kerja, jaminan biaya perawatan dan pengobatan apabila terjadi kecelakaan kerja, serta memberikan fasilitas BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan. Kebutuhan akan rasa aman merupakan salah satu kebutuhan pokok seorang karyawan ketika berkerja, dengan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja tersebut karyawan merasa terjamin akan keamanan, keselamatan dan kesehatannya. Karyawan yang merasa terjamin kebutuhan keselamatan dan kesehatan kerjanya akan semakin termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik.

Eny (2019:10) menyatakan, adanya program keselamatan kerja yang baik tentu akan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, jika program

keselamatan tidak baik maka akan menurunkan motivasi karyawan menjadi lemah. Karyawan yang sehat akan terdorong kuat untuk melakukan aktivitas kerjanya. Jika karyawan tidak sehat tentu tidak akan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya atau motivasinya menjadi lemah. Jadi, motivasi kerja karyawan perlu terus dipupuk dan ditumbuhkan melalui peningkatan kesehatan secara terus menerus (Eny, 2019:12).

Diterimanya hipotesis kedua penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Indiarto dan Suswanti (2020), Hediarto *et.al* (2014), serta Samban *et.al* (2021) yang menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan.

c. H3: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

Berdasarkan pada model regresi yang ketiga, nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,352 dengan *p-value* 0,000 ($< 0,05$), sehingga persamaan regresinya menjadi $Y = 0,352M$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (M) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y). Artinya, semakin termotivasi seseorang, maka akan semakin meningkatkan kinerjanya.

Upaya yang dilakukan PT. Djohartex Magelang dalam pemenuhan kebutuhan karyawan dengan memberikan gaji sesuai peraturan perundang-undangan untuk memenuhi kebutuhannya, memberikan perlindungan keselamatan dan kesehatan selama bekerja seperti memberikan alat pelindung diri selama bekerja, memberikan fasilitas jaminan keselamatan dan kesehatan, memberikan penghargaan terhadap hasil kerja dalam bentuk uang. Perusahaan berusaha menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, memperlakukan karyawan dengan baik dan sopan. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut, maka akan menguatkan motivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik lagi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat ahli Kasmir (2020:190-191) yang menyatakan, motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam atau luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian sebaliknya jika karyawan tidak terdorong

atau terangsang untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri.

Diterimanya hipotesis ketiga penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Indiarto dan Suswanti (2020), Irawan (2020), serta Subarkah dan Tridayanti (2018) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

d. H4: Motivasi kerja memediasi pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja

Berdasarkan pada model regresi yang keempat, nilai koefisien regresi (c') keselamatan dan kesehatan kerja (X) terhadap kinerja (Y) ketika dikontrol oleh motivasi kerja (M) adalah sebesar 0.551 dengan p -value 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (M) memediasi pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (X) terhadap kinerja (Y). Artinya, semakin baik penerapan keselamatan dan kesehatan kerja, akan semakin menguatkan motivasi kerja seorang karyawan sehingga akan meningkatkan kinerjanya.

Kemudian, hasil nilai koefisien regresi (c') keselamatan dan kesehatan kerja (X) terhadap kinerja (Y) ketika dikontrol oleh motivasi kerja (M) adalah sebesar 0.551 dengan p -value 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (M) memediasi pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (X) terhadap kinerja (Y). Artinya, semakin baik penerapan keselamatan dan kesehatan kerja, akan semakin menguatkan motivasi kerja seorang karyawan sehingga akan meningkatkan kinerjanya. Sedangkan dengan hasil perbandingan nilai koefisien regresi dan signifikansi, menunjukkan bahwa motivasi kerja (M) memediasi pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (X) terhadap kinerja (Y) secara *partial mediation*, artinya pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (X) terhadap kinerja (Y) tetap positif dan signifikan sebelum dan sesudah dimediasi oleh motivasi kerja (M).

Upaya yang dilakukan PT. Djohartex Magelang adalah dengan memberikan alat pelindung diri selama bekerja, melakukan pengecekan mesin produksi secara rutin, melakukan pencatatan pada setiap kecelakaan kerja yang terjadi, memberikan jaminan keamanan, keselamatan dan kesehatan selama bekerja seperti jaminan biaya pengobatan dan perawatan bila terjadi kecelakaan kerja, BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan, fasilitas kesehatan poliklinik perusahaan, ruang kerja bagian produksi yang nyaman dan tertata. Kebutuhan akan

keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu kebutuhan pokok seorang karyawan. Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja yang baik adalah yang memenuhi harapan kebutuhan akan keselamatan dan kesehatan karyawan selama bekerja, sehingga akan menguatkan motivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik yang selanjutnya akan meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat ahli Kasmir (2020:277) yang menyatakan, adanya program keselamatan kerja, maka secara tidak langsung akan memengaruhi kinerjanya. Misalnya, dengan adanya program keselamatan kerja maka motivasi karyawan meningkat, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang sehat tentu secara tidak langsung akan memengaruhi kinerjanya. Dengan tubuh yang sehat tentu karyawan akan mampu melakukan pekerjaannya, atau karyawan akan bersemangat serta termotivasi untuk bekerja. Pada akhirnya kesehatan akan memengaruhi kinerja (Kasmir, 2020:279).

Diterimanya hipotesis keempat penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Indiarto dan Suswanti (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memediasi pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

G. SIMPULAN

1. Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2. Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
4. Motivasi kerja memediasi pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, Marbawi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik dan Penelitian*. Aceh: UNIMAL Press
- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Bhastary, M. D dan Suwardi, K. 2018. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samudra Perdana. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*. 7. 47-60.

- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Grup.
- Eny, Mahmudah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBRAHA Manajemen Press.
- Ghozali. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartini. *et. al.* 2021. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Hedianto, B., Mukzam, M., dan Iqbal, M. 2014. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Drilling dan Oilfield Services PT. Elnusa Tbk. Jakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 10. 1-9.
- Indiarto, Andie dan Suswanti, Endang. 2020. Analisis Dampak Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Dimediasi Motivasi Kerja Karyawan Klub Bunga Batik Resort Batu. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. 21. 28-42.
- Irawan, M. Rizal Nur. 2020. Pengaruh (K3) dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan. *Jurnal Ecopreneur*. 3.
- Jackson, S., Schuler, R., dan Werner, S. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Managing Human Resources)*. Buku 2. Edisi 10. (Terjemahan Benny Prihartono). Jakarta: Salemba Empat.
- Kasmir. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdyakarya.
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumberdaya Manusia*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Priyono dan Marnis. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jawa Timur: Penerbit Zifatama Publisher
- Samban, Y., Pangemanan, S., dan Tulung, J. 2021. The Effect of Occupational Safety and Health on Employee Work Motivation (Case Study PT. Tropica Cocoprime Lelemba). *Jurnal EMBA*. 9. 487-495.
- Sinambela, L. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

Subarkah, Afif dan Tridayanti, Hermien. 2018. The Relationship Between Occupational Health (K3) and Motivation with Employee Performance at PT. Sarana Bandar Nasional Surabaya. *Jurnal Ekonomi*. 19. 1-9.

Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.