

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3), MELALUI MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Arifin¹, Muh. Hermiraj A.L² Nofal Supriaddin³, Muh. Nur⁴

STIE 66 Kendari, Sulawesi Tenggara, Indonesia

ipink.aa77@gmail.com, muh.hermiraj@gmail.com, nofalsupriaddin.stie66@gmail.com,
muh.nur363@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. Safinah Samudera Shipping Kendari. Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap motivasi kerja karyawan PT. Safinah Samudera Shipping Kendari. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Safinah Samudera Shipping Kendari. Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja melalui mediasi motivasi kerja karyawan PT. Safinah Samudera Shipping Kendari. Penelitian ini merupakan penelitian *explanatory research* yang melakukan studi tentang hubungan antara dua atau lebih variabel, kemudian berusaha untuk menjelaskan fenomena yang terjadi. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Safinah Samudera Shipping Kendari sebanyak 60 Responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Safinah Samudera Shipping Kendari. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan PT. Safinah Samudera Shipping Kendari. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Safinah Samudera Shipping Kendari, Artinya bahwa peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Safinah Samudera Shipping. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang dimediasi motivasi kerja karyawan PT. Safinah Samudera Shipping Kendari.

Kata kunci: keselamatan dan kesehatan kerja, motivasi kerja, dan kinerja

Abstract

This study aims to determine and analyze: The effect of occupational safety and health (K3) on the performance of employees of PT. Safinah Samudera Shipping Kendari. The effect of occupational safety and health (K3) on the work motivation of PT. Safinah Samudera Shipping Kendari. The effect of work motivation on the performance of employees of PT. Safinah Samudera Shipping Kendari. The influence of occupational safety and health (K3) on performance through the mediation of work motivation of employees of PT. Safinah Samudera Shipping Kendari. This research is an explanatory research study that studies the relationship between two or more variables, then attempts to explain the phenomena that occur. Respondents in this study were employees of PT. Safinah Samudera Shipping Kendari as many as 60 respondents. The results showed that: Occupational safety and health (K3) has a significant effect on improving the

Peran Ekuitas Merek dan Keunggulan Bersaing Sebagai Mediator Antara Citra Merek, Kepercayaan Merek dan Persepsi Kualitas Terhadap Kinerja Perusahaan

performance of employees of PT. Safinah Samudera Shipping Kendari. Occupational safety and health (K3) has a positive and significant effect on increasing the work motivation of employees of PT. Safinah Samudera Shipping Kendari. Work motivation has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Safinah Samudera Shipping Kendari, This means that increasing work motivation will improve the performance of employees of PT. Safinah Samudera Shipping. Occupational safety and health (K3) has a positive and significant effect on performance which is mediated by work motivation of employees of PT. Safinah Samudera Shipping Kendari.

Keywords: occupational safety and health, work motivation, and performance

Pendahuluan

Memasuki era manajemen modern, bahwa setiap perusahaan dalam menjalankan fungsinya menitik beratkan pada perbaikan sistem manajemen dengan mengurangi aspek-aspek negatif dalam proses produksi yang mengarah pada keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

Gap Fenomena yang teramati saat peneliti melakukan survei awal pada karyawan di PT. Safinah Samudera Shipping Kendari diperoleh bahwa perusahaan saat ini sudah menerapkan SMK3. Menurut karyawan, ada prosedur K3 yang selalu ditekankan pihak perusahaan agar sedini mungkin mengenali, dan menghindari setiap risiko kecelakaan kerja. Penerapan K3 juga dianggap sebagai bantuk perlindungan bagi karyawan, karenanya mereka merasa aman selama melaksanakan pekerjaan. Merujuk dari pendapat (Mondy & Noe, 2005) menyatakan bahwa ketika perusahaan memperhatikan faktor keselamatan dan kesehatan kerja, karyawan akan termotivasi untuk bekerja. Motivasi sendiri diartikan sebagai keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak, orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Uraian dimaksud dapat diasumsikan bahwa penerapan keselamatan dan kesehatan kerja dapat memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja.

Tabel 1 Research Gap Hasil Penelitian terdahulu

Peneliti	Model Hubungan						
	X1- X3/Z	X1- Y	X2- X3/Z	X2-Y	X1, X2 - X3/Z	X1, X2 - Y	X1, X2, X3 - Y
Putra dkk., (2022)		(-)		(-)		(+)	
Istiqamah dkk., (2022)		(-)		(-)			
Taime, dan Abi (2022)		(+)		(+)		(+)	
Khairaningsih dan Sobirin (2022)	(+)	(+)					

Rusmiati <i>et al.</i> , (2021)	(-)	(-)	(-)	(-)	
Dewi dan Sundari (2021)		(+)		(+)	(+)
Novriansyah dan Angraini (2021)		(+)		(+)	(+)
Aruan dkk., (2020)		(+)		(+)	
Iskamto <i>et al.</i> , (2020)		(+)		(+)	(+)
Adhika <i>et al.</i> , (2020)		(+)		(+)	
Hidayati (2020)		(+)		(+)	(+)
Ikaningtyas dkk (2019)	(+)	(+)	(+)	(+)	

Sumber : hasil Review Jurnal

Keterangan:

X1: Keselamatan kerja

X3/Z: Motivasi

X2: Kesehatan kerja

Y2 : Kinerja

(+): Berpengaruh

(-) : Tidak berpengaruh

Berdasarkan penjelasan Gap riset di atas maka diperoleh posisi penelitian (*state of the art*) dalam sudut pandang konsistensi hasil pengujian dan saran penelitian. Ada empat poin posisi penelitian untuk didalami sekaligus memberikan implikasi teoritis yakni:

- Keselamatan kerja (X1), dan kesehatan kerja (X2) belum konsisten memberikan pengaruh pada kinerja (Y1),
- Pengujian hubungan variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja, dan motivasi kerja (X3/Z) terhadap motivasi, dan terhadap kinerja sangat terbatas baik secara parsial lebih-lebih uji simultan; dan
- Saran penelitian lanjutan difokuskan pada menambah jumlah sampling dan menggunakan variabel atau indikator lain untuk mengukur kinerja, dalam hal ini penggunaan motivasi kerja sebagai mediasi.

Tujuan dari penelitian ini adalah : (1)Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. Safinah Samudera Shipping Kendari.(2) Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap motivasi kerja karyawan PT. Safinah Samudera Shipping Kendari.(3) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Safinah Samudera Shipping Kendari.(4) Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja

(K3) terhadap kinerja melalui mediasi motivasi kerja karyawan PT. Safinah Samudera Shipping Kendari.

Memasuki era manajemen modern, bahwa setiap perusahaan dalam menjalankan fungsinya menitik beratkan pada perbaikan sistem manajemen dengan mengurangi aspek-aspek negatif dalam proses produksi yang mengarah pada keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

Gap Fenomena yang teramati saat peneliti melakukan survei awal pada karyawan di PT. Safinah Samudera Shipping Kendari diperoleh bahwa perusahaan saat ini sudah menerapkan SMK3. Menurut karyawan, ada prosedur K3 yang selalu ditekankan pihak perusahaan agar sedini mungkin mengenali, dan menghindari setiap risiko kecelakaan kerja. Penerapan K3 juga dianggap sebagai bantuk perlindungan bagi karyawan, karenanya mereka merasa aman selama melaksanakan pekerjaan. Merujuk dari pendapat (Mondy & Noe, 2005) menyatakan bahwa ketika perusahaan memperhatikan faktor keselamatan dan kesehatan kerja, karyawan akan termotivasi untuk bekerja. Motivasi sendiri diartikan sebagai keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak, orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Uraian dimaksud dapat diasumsikan bahwa penerapan keselamatan dan kesehatan kerja dapat memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja.

Menurut (Anoraga, 2014) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. (Hasibuan, 2015) menyatakan motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut (Hasibuan, 2015) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. (Pinder, 1984) berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Menurut (Robbins & Judge, 2013) motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu.

Kata kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, *performance*. Arti kinerja sebenarnya berasal dari katakata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seorang karyawan (Moehariono & Si, 2012). Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Nawawi, 2013).

Metode

penelitian ini dilaksanakan di jln.bunga melati no.12. Kel.lahundape, kec.kendari barat,kota kendari Sulawesi Tenggara. Serta Objek dalam penelitian ini adalah keselamatan kerja dan kesehatan kerja, dan motivasi kerja diposisikan sebagai variabel bebas (X) untuk menguji pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Y). Model lain, motivasi kerja diposisikan sebagai variabel bebas (X) untuk menguji pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Y), dan motivasi ditempatkan sebagai mediasi (Z) hubungan antara keselamatan kerja dan kesehatan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Dilakukan pada kantor PT. Safinah Samudera Shipping. Penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif. Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah jawaban responden atas pernyataan kuesioner yang diukur menggunakan skor dari skala likert. pengumpulan data penelitian, dilakukan dengan bantuan alat kuesioner. Kuesioner diserahkan kepada seluruh responden yakni karyawan PT. Safinah Samudera Shiping, Kendari sebanyak 60 orang. Setelah kuesioner dikembalikan, maka tahap selanjutnya adalah pengolahan data (editing, dan tabulasi). Data yang dihasilkan kemudian dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan bantuan *software SmartPLS*.

Hasil dan Pembahasan

Pengukuran dengan model struktur dengan PLS dilakukan pada dua pendekatan atau tahapan yakni model pengukuran disebut *outer model* yang menunjukkan spesifikasi hubungan antara indikator atau parameter yang diestimasi dengan variabel latennya (model pengukuran), dan model struktural hubungan antar variabel laten disebut *inner model* untuk kepentingan spesifikasi hubungan kausal antar variabel laten (model struktural) dan pengujian hipotesis.

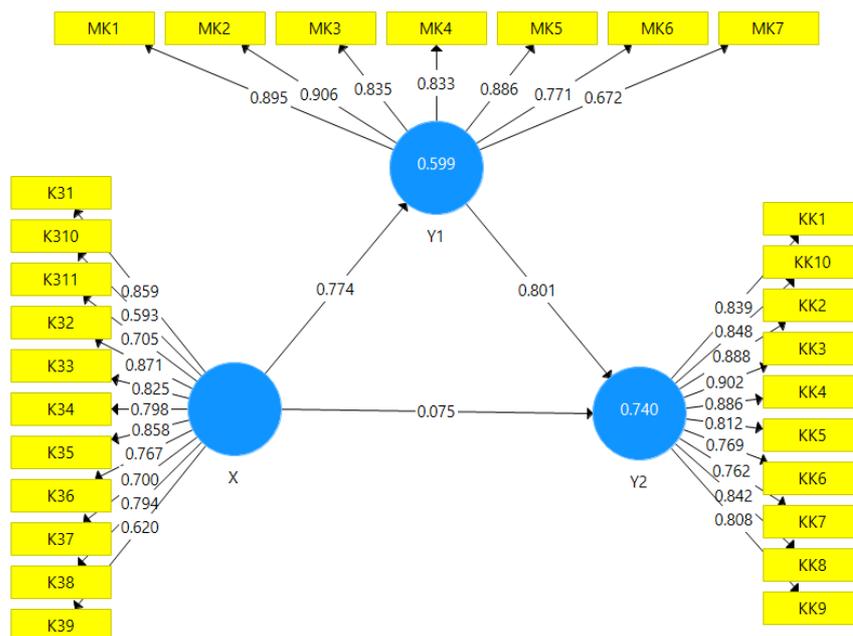
Analisa *outer model* (nilai *outer loading*) dapat dilihat dari beberapa ketentuan yakni nilai *cronbach's alpha* (CA) dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi apabila nilai yang dicapai adalah $\geq 0,70$ (Ghozali, 2016), idealnya ialah 0,8 atau 0,9. Kemudian nilai *composite reliability* (CR) dikatakan baik bila bernilai $> 0,6$ atau antara 0,6-0,7 (Hair *et al.*, 2011), dan nilai *squareroot of average variance extracted* (AVE) bernilai $\geq 0,50$ (Hair *et al.*, 2011). Bila hasil pengukur tidak memenuhi ketentuan tersebut, maka dikatakan tidak reliabel.

Tabel 2 Hasil Pengujian *Convergent Validity*

No.	Variabel	Indikator (Simbol)	<i>Other Loading</i> ($\geq 0,70$)	Keterangan
1.	Keselamatan dan kesehatan kerja (X1)	K3.1	0,859	Reliabel
K3.2		0,871	Reliabel	
K3.3		0,825	Reliabel	
K3.4		0,798	Reliabel	
K3.5		0,858	Reliabel	

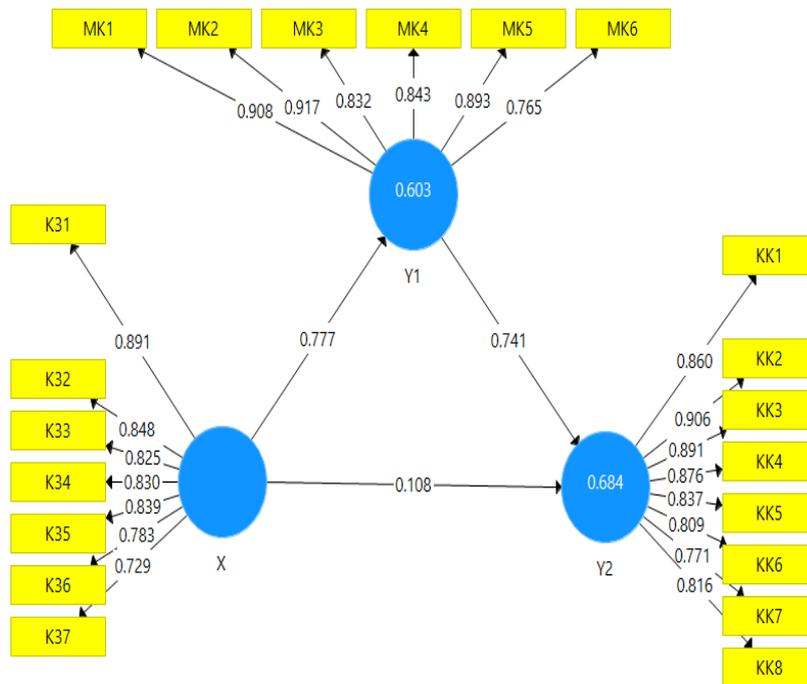
Peran Ekuitas Merek dan Keunggulan Bersaing Sebagai Mediator Antara Citra Merek, Kepercayaan Merek dan Persepsi Kualitas Terhadap Kinerja Perusahaan

No.	Variabel	Indikator (Simbol)	Other Loading ($\geq 0,70$)	Keterangan
2.	Motivasi kerja	K3.6	0,767	Reliabel
		K3.7	0,700	Reliabel
		K3.8	0,794	Reliabel
		K3.9	0,620	Tidak Reliabel
		K3.10	0,593	Tidak Reliabel
		K3.11	0,705	Reliabel
		MK.1	0,895	Reliabel
		MK.2	0,906	Reliabel
		MK.3	0,835	Reliabel
		MK.4	0,833	Reliabel
3.	Kinerja karyawan	MK.5	0,886	Reliabel
		MK.6	0,771	Reliabel
		MK.7	0,672	Tidak Reliabel
		KK.1	0,839	Reliabel
		KK.2	0,888	Reliabel
		KK.3	0,902	Reliabel
		KK.4	0,886	Reliabel
		KK.5	0,812	Reliabel
		KK.6	0,769	Reliabel
		KK.7	0,762	Reliabel
KK.8	0,842	Reliabel		
KK.9	0,808	Reliabel		
KK.10	0,848	Reliabel		



Gambar 1. Hasil Analisis PLS-Outer Loading dan Convergent Validity

Setelah dilakukan perbaikan model dengan menghilangkan indikator-indikator yang memiliki nilai *outer loading* rendah maka model dinyatakan reliabel sebab nilai *outer loading indicator* $\geq 0,70$ dan *reliabilitas komposit* (PC) nilai $\geq 0,6$. Hasil analisis tersebut ditunjukkan pada Tabel 5.5 dan Gambar 1



Gambar 2. Hasil Analisis PLS-Outer Validity (Perbaikan Model)

Construct Reliability

Construct Reakiability bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan, atau tingkay konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala tertentu ari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda, uji keandalan dilakukan terhadap pernyataan-pernyataan yang valid. *Construct Reakiability* digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya dan dapat di andalkan.

No	Variabel	Composite Realibility	Hasil
1	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	0.936	Reliabilitiy
2	Kinerja	0.953	Reliabilitiy
3	Motivasi	0.945	Reliabilitiy

Sumber: Data Primer diolah (2022)

Tabel 3 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai *composite reliabilitiy* (CR) untuk variabel keselamatan dan kesehatan sebesar 0,936; kinerja karyawan sebesar 0,953; dan motivasi kerja sebesar 0,945. Mengutip dari Hair *et al.*, (2011), maka nilai CA tersebut dinyatakan reliabel atau baik sebab nilai yang diperoleh memenuhi ketentuan ($> 0,6$).

Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Nilai R^2 menunjukkan tingkat determinasi variabel eksogen terhadap endogennya. Nilai R^2

Peran Ekuitas Merek dan Keunggulan Bersaing Sebagai Mediator Antara Citra Merek, Kepercayaan Merek dan Persepsi Kualitas Terhadap Kinerja Perusahaan

semakin besar menunjukkan bahwa tingkat determinasi yang semakin baik. Nilai *R-square* sekaligus digunakan untuk dasar pengujian hipotesis. Adapun nilai *R-squared* ditunjukkan pada Tabel 4 berikut,

Tabel 4 Nilai *R-Square*

Model Struktural	Variabel Endogen	R-Square	Adjusted R-square
1	Kinerja karyawan	0.684	0.673
2	Motivasi kerja	0.603	0.596

Sumber: Data Primer diolah (2022)

Tabel 4 di atas diperoleh informasi, *Pertama* nilai *R-Square* variabel kinerja karyawan sebesar 0,603. Nilai ini bermakna bahwa besaran pengaruh pada kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X1), dan variabel motivasi kerja (X2) sebesar 60,30 persen (%). Konsekuensinya adalah masih terdapat 39,70% dijelaskan oleh variabel dan indikator lain yang tidak dikaji pada model ini.

Kedua bahwa nilai *R-Square* variabel motivasi kerja sebesar 0,684. Hal ini berarti bahwa besaran pengaruh pada variabel motivasi kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel keselamatan dan kesehatan (X) sebesar 68,40% sisanya 31,60% dijelaskan oleh variabel dan indikator yang tidak dikaji pada model ini.

Koefisiensi Uji Hipotesis Hubungan Langsung

Hasil analisis terakhir adalah pengujian hipotesis yakni hubungan langsung dan hubungan tidak langsung melalui peran mediasi. Hasil pengujian hipotesis hubungan langsung disajikan pada tabel *path coefficients* melalui nilai P-Value sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 5

Tabel 5 Koefisiensi Uji Hipotesis Hubungan Langsung

No	Variabel	Original Sample	T-Statics	P-Values	Propability α
1	Keselamatan dan Kesehatan Kerja → Kinerja	0.108	0.893	0.372	0.05
2	Keselamatan dan Kesehatan Kerja → Motivasi Kerja	0.777	12.773	0.000	0.05
3	Motivasi Kerja → Kinerja	0.741	7.366	0.000	0.05

Sumber: Data Primer diolah(2022)

Interpretasi hasil uji hipotesis dari informasi Tabel 5 di atas mengacu pada ketentuan disampaikan oleh (Imam, 2013) dan Hair *et al.*, (2011). Bahwa suatu hipotesis dinyatakan diterima atau ditolak menggunakan standar hasil uji $\leq 0,05$, artinya

bila mana nilai *p-value* lebih kecil dari nilai 0,05 (<0,05) maka hipotesis diterima, dan sebaliknya lebih besar dari 0,05 hipotesis ditolak.

Koefisiensi Uji Hipotesis Hubungan Tidak Langsung (Mediasi)

pengujian hipotesis hubungan tidak langsung yakni pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Hasil analisis pengujian hipotesis tidak langsung ditunjukkan pada tabel *specifics indirect effects* sebagaimana dilihat pada Tabel 6 berikut,

Tabel 6 Hasil Pengujian Hipotesis Hubungan Tidak Langsung (Mediasi)

No	Variabel	Original Sample	T-Statistics	P-Values	Propability α
1	Keselamatan dan Kesehatan Kerja→Motivasi Kerja→Kinerja	0.575	5.489	0.000	0.05

Sumber: Data Primer diolah(2022)

Tabel di atas (6) diperoleh bahwa nilai *p-value* hubungan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja melalui mediasi motivasi kerja sebesar 0,000. Nilai *p-value* lebih kecil dari nilai alpha 5% atau 0,05 (<0,05). Hal ini bermakna bahwa keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja melalui mediasi variabel motivasi kerja, atau dengan kata lain motivasi kerja dapat memediasi keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja. berdasarkan hasil ini, maka hipotesis yang diajukan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui peran mediasi motivasi kerja karyawan PT. Safinah Samudera Shipping Kendari (H_4) diterima atau terbukti.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Safinah Samudera Shipping Kendari

Sesuai hasil analisis ditemukan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Safinah Samudera Shipping Kendari sehingga hipotesis (H_1) ditolak atau tidak terbukti. Konsekuensi teoritis dari temuan ini bahwa apa yang disampaikan (Mondy & Noe, 2005) bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berdampak baik terhadap kinerja tidak selalu relevan atau digeneralisir pada semua perusahaan.

Dilihat dari distribusi jawaban responden diperoleh bahwa K3 di perusahaan PT. Safinah Samudera Shipping Kendari sudah diterapkan dan menjadi standar pelaksanaan kerja, namun demikian karyawan berkerja dengan baik (sesuai tugas pokok dan target yang dibebankan) tidak secara langsung oleh karena penerapan K3. Atas dasar ini, dapat diasumsikan bahwa capaian kinerja oleh karyawan PT. Safinah Samudera Shipping Kendari tidak secara langsung dipengaruhi (dihasilkan) dari penerapan K3 sendiri (faktor tunggal), melainkan oleh faktor lain diluar dari model (indikator) yang dikonstruksi.

Temuan penelitian juga didukung dengan beberapa penelitian lain dari luar negeri (jurnal internasional) seperti (Rusmiati, Harjadi, & Fitriani, 2021); (Liu, Nkrumah, Akoto, Gyabeng, & Nkrumah, 2020); (Tomy, Palanungkai., Arief, R and Achfas, 2018); dan (Kaynak, Toklu, Elci, & Toklu, 2016). Hasil penelitian mereka menyimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh risiko kerja terhadap kinerja, lebih jauh bahwa penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) belum memberikan efek secara langsung terhadap kinerja perusahaan.

Pengaruh Antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja PT. Safinah Samudera Shipping Kendari

Sesuai dengan hasil penelitian diperoleh bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Safinah Samudera Shipping Kendari, sehingga hipotesis (H_2) yang diajukan diterima atau terbukti. Hasil analisis menunjukkan bahwa peran keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Safinah Samudera Shipping Kendari signifikan hingga 68,40% (*nilai R-Square*). Artinya penerapan K3 di PT. Safinah Samudera Shipping Kendari berkontribusi terhadap motivasi kerja sebesar 68,40%.

Berdasarkan uji parsial (uji t) sebagaimana yang telah dikemukakan sebelumnya menunjukkan bahwa Etos kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja sehingga menerima hipotesis 2 yang diajukan dalam penelitian ini bahwa Etos kerja Memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara. Hal tersebut berarti bahwa Etos kerja yang baik akan menghasilkan perbaikan Kinerja pada Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara yang positif dan signifikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa perbaikan dalam hal kerja keras, disiplin, jujur, tanggung jawab dan rajin akan meningkatkan kualitas, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian dalam bekerja secara positif dan signifikan.

Apabila Etos kerja yang dimiliki pegawai tinggi maka cenderung akan menimbulkan nilai-nilai positif dalam diri pegawai tersebut yang dapat meningkatkan etos kerja terhadap kinerja. Adanya pengaruh variabel Etos kerja terhadap kinerja terkait dengan adanya konsep penciptaan semangat, motivasi dan pemberian yang baik dengan pegawai. Dapat dikatakan bahwa semakin baik Etos kerja yang dimiliki pegawai maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin baik.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja ASN pada Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara

Berdasarkan hasil analisis dekriptif, variabel Lingkungan kerja (X2) mempunyai rata-rata skor jawaban responden sebesar 3,35. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dinilai berdasarkan lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik. Dimana Lingkungan kerja non fisik berupa Bangunan tempat kerja, peralatan kerja yang memadai, Fasilitas, dan ketersediaan sarana angkutan umum sementara untuk Lingkungan kerja fisik berupa Hubungan dengan rekan kerja setingkat, Hubungan atasan dengan pegawai dan kerjasama antara pegawai yang sudah cukup baik. Kondisi

tersebut dipertegas dengan nilai signifikansi pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang lebih kecil dari nilai alpha (0,05) dengan tingkat kepercayaan 95%, artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan uji parsial (uji t) sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja sehingga menerima hipotesis 3 yang diajukan dalam penelitian ini bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja atau dengan kata lain menolak H₀ yang berarti bahwa bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja ASN pada Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel beban kerja (X₃) mempunyai rata-rata skor jawaban responden sebesar 2,87. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dinilai berdasarkan beban waktu, beban usaha mental, dan beban tekanan psikologi yang sudah cukup baik. Kondisi tersebut dipertegas dengan uji regresi diperoleh nilai sebesar -3.011 dengan tingkat signifikansi pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai yang lebih kecil dari nilai alpha (0,05) pada tingkat kepercayaan 95%, maka penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja yang berarti apabila beban kerja tinggi maka akan menyebabkan kinerja menurun atau dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima oleh seorang pegawai akan mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut begitupun sebaliknya apabila beban kerja semakin rendah maka kinerja pegawai akan semakin tinggi.

Temuan penelitian ini sekaligus mengkonfirmasi pendapat (Mondy & Noe, 2005), lebih dari itu mendukung penelitian terdahulu seperti (Ikaningtyas, Al Musadieq, & Prasetya, 2019); (Fironika, S.H., dan Suprihadi, 2014); (Frans, 2015); dan (Hedianto, Mukzam, & Iqbal, 2014). Studi mereka menyimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja atau K3 berpengaruh signifikan terhadap terhadap motivasi kerja.

Hasil penelitian penelitian ini dan dukungan penelitian terdahulu sekaligus mengisi kelemahan (menolak/tidak sejalan) penelitian terdahulu yang menunjukkan hal berbeda seperti (Rusmiati et al., 2021); dan (Iskandar & Sembada, 2012). Hasil penelitian mereka menyimpulkan bahwa keselamatan kerja tidak berpengaruh bahkan negatif terhadap motivasi kerja.

Hasil kami tidak saja didukung (sejalan) dan menutupi kelemahan (tidak sejalan) penelitian terdahulu semakin memperkuat bahwa penerapan keselamatan dan kesehatan kerja dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Standar pelaksanaan kerja dengan menerapkan K3 secara ketat akan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja, sehingga perusahaan PT. Safinah Samudera Shipping Kendari dan perusahaan lain dapat memperhatikan K3 ini sebagai hal penting bagi motivasi kerja karyawan.

Pengaruh Antara Motivasi Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Safinah Samudera Shipping Kendari

Berdasarkan hasil penelitian pada uji hipotesis (H_3) diperoleh bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Safinah Samudera Shipping Kendari sehingga hipotesis diterima atau terbukti. Hasil analisis menunjukkan bahwa peran motivasi kerja berkontribusi signifikan sebesar 60,30% terhadap kinerja karyawan PT. Safinah Samudera Shipping Kendari. Artinya bahwa dengan memperhatikan da/atau upaya-upaya yang dilakukan (sesuai indikator) yang mengarah pada motivasi kerja dapat berkontribusi sebesar 60,30% terhadap kinerja karyawan. Secara teoritis dapat dikatakan bahwa motivasi kerja yang dimiliki karyawan (PT. Safinah Samudera Shipping Kendari) berdampak baik dan signifikan terhadap kinerja mereka. Secara praktis, semakin termotivasi karyawan, maka semakin baik kinerja mereka.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu seperti (Khairaningsih & Sobirin, 2022); (Van Thang & Nghi, 2022); (Muna & Isnawati, 2022); (Saptalia, Idris, & Asiati, 2022); (Inaray, 2016); (Putri & Astuti, 2022); (Nurasia, 2022); (Lusri, 2017); (Ningsih, Zaki, & Hardilawati, 2022); dan (Firmansyah & Maria, 2022). Hasil studi mereka menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan itu, (Rusmiati et al., 2021); (Dewi & Sundari, 2021); (Novriansyah & Angraini, 2021); dan (Ikaningtyas et al., 2019) dalam studinya menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja.

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Peran Mediasi Motivasi Kinerja Karyawan PT. Safinah Samudera Shipping Kendari

Sesuai dengan hasil penelitian diketahui bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bila dimediasi oleh variabel motivasi kerja pada karyawan PT. Safinah Samudera Shipping Kendari. Hasil ini dapat membuktikan atau menerima hipotesis yang diajukan bahwa model yang diajukan mediasi dapat berperan sebagai mediasi dalam memberikan pengaruh positif signifikan antara K3 terhadap kinerja karyawan. Bahkan peran mediasi motivasi kerja dapat memberikan pengaruh antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja sekitar 60,30% (nilai *R-Square*).

Hasil penelitian ini sekaligus mendukung penelitian terdahulu oleh (Khairaningsih & Sobirin, 2022); dan (Ikaningtyas et al., 2019) bahwa pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai mediasi. Penelitian (Khairaningsih & Sobirin, 2022); dan (Ikaningtyas et al., 2019) memiliki kesamaan dengan penelitian yakni pada perusahaan dengan potensi (risiko) kecelakaan kerja tinggi, dengan demikian penelitian ini sangat berkesesuaian sehingga dapat digunakan untuk generalisasi.

Implikasi teoritis dari hasil ini adalah menutupi kelemahan temuan pada hipotesis pertama (H_1) bahwa penerapan K3 tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga untuk memperkuat hubungan tersebut mesti dilakukan perantara (mediasi) motivasi kerja. Artinya, K3 akan baik pengaruhnya terhadap kinerja bila mana ada mediasi motivasi kerja.

Implikasi praktis hasil penelitian ini bahwa penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja mesti dibarengi dengan motivasi kerja. Praktisnya bahwa penerapan K3 akan lebih baik dan bermanfaat bagi karyawan bila mana dilakukan pendekatan motivasi kerja untuk tujuan peningkatan kinerja.

Keterbatasan dan kelemahan Penelitian

Kelemahan atau keterbatasan penelitian adalah terletak pada dua hal, Pertama adalah dari jumlah populasi terbilang sedikit atau cukup terbatas yakni 60 orang, sehingga penelitian selanjutnya perlu menambah keluasan penelitian dengan menambah responden dengan memilih perusahaan berkaryawan besar (banyak) atau dapat mengkombinasikan lebih dari satu perusahaan. Harapannya adalah hasil yang ditemukan lebih luas untuk menggeneralisasi model konseptual yang dikembangkan.

Kedua dari aspek teoritis bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, hal ini belum dapat memperkuat teori sebelumnya seperti diungkap oleh (Mondy & Noe, 2005) bahwa “motivasi kerja, dan kinerja yang produktif dapat tercapai apabila perusahaan selalu memperhatikan faktor keselamatan dan kesehatan kerja”.

Kesimpulan

Sesuai dengan hasil analisis dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: 1. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Safinah Samudera Shipping Kendari. 2. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan PT. Safinah Samudera Shipping Kendari. 3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Safinah Samudera Shipping Kendari, Artinya bahwa peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Safinah Samudera Shipping. 4. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang dimediasi motivasi kerja karyawan PT. Safinah Samudera Shipping Kendari.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2014). *Psikologi Kerja* (Rineka Cip). Jakarta.
- Dewi, Nuning Nurna, & Sundari, Sundari. (2021). Pengaruh (K3) Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan. *Iqtishadequity Jurnal Manajemen*, 3(2), 278–289.
- Firmansyah, Nazhar Amin, & Maria, Vera. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. the Univenus Serang. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(12), 3841–3848.
- Fironika, S.H., dan Supriyadi, H. (2014). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, 3(7), 1–15.
- Frans, Anthony. (2015). Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3), dan insentif terhadap motivasi serta kinerja karyawan pada bagian produksi. *Masyarakat, Kebudayaan Dan Politik*, 28(4), 219–226.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit: PT. *Bumi Aksara, Jakarta*.
- Hedianto, Bayu Ramdan, Mukzam, Mochammad Djudi, & Iqbal, Muhammad. (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), 10–15.
- Ikaningtyas, Maharani, Al Musadieq, Mochammad, & Prasetya, Arik. (2019). Pengaruh K3 Pada Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Ytl “Paiton-Jawa Timur). *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis*, 13(1), 63–69.
- Imam, Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang. *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*. ISBN, 979(015.1).
- Inaray, Jelita Caroline. (2016). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Amanah Finance di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(2).
- Iskandar, Sentot, & Sembada, Gredi Granada. (2012). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB Cabang Padalarang. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 6(1), 26–38.
- Kaynak, Ramazan, Toklu, A. Tuygun, Elci, Meral, & Toklu, I. Tamer. (2016). Effects of occupational health and safety practices on organizational commitment, work

alienation, and job performance: Using the PLS-SEM approach. *International Journal of Business and Management*, 11(5), 146–166.

- Khairaningsih, Nurul Sari, & Sobirin, Achmad. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi dan Pelaksanaan Keselamatan Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 1(1), 97–122.
- Liu, Suxia, Nkrumah, Edmund Nana Kwame, Akoto, Linda Serwah, Gyabeng, Emmanuel, & Nkrumah, Erasmus. (2020). The state of occupational health and safety management frameworks (OHSMF) and occupational injuries and accidents in the Ghanaian oil and gas industry: Assessing the mediating role of safety knowledge. *BioMed Research International*, 2020.
- Lusri, Lidia. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1).
- Moeheriono, Edi, & Si, Dr M. (2012). Pengukuran kinerja berbasis kompetensi. *Jakarta: Raja Grafindo Persada*.
- Mondy, R. Wayne, & Noe, Robert M. (2005). *Human resource management*. Pearson Educación.
- Muna, Nailul, & Isnowati, Sri. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Lkm Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1119–1130.
- Nawawi, Ismail. (2013). Budaya organisasi kepemimpinan dan Kinerja. *Jakarta: PT. Fajar Iterpratama Mandiri*, 12(1).
- Ningsih, Okni Livia, Zaki, Hammam, & Hardilawati, Wan Laura. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 52–63.
- Novriansyah, Yudhi, & Angraini, Marlina. (2021). Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Tembesu Jaya Kabupaten Tebo. *Jurnal Manajemen Sains*, 1(2), 113–120.
- Nurasia, Jemmi. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid 19 (Studi Kasus Dinas Kesehatan Provinsi Jambi). *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 11(01), 77–90.
- Pinder, Craig C. (1984). *Work motivation: Theory, issues, and applications*. Scott Foresman & Company.
- Putri, Rosiana Wisuda, & Astuti, Puji. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja

Peran Ekuitas Merek dan Keunggulan Bersaing Sebagai Mediator Antara Citra Merek, Kepercayaan Merek dan Persepsi Kualitas Terhadap Kinerja Perusahaan

Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 12(1), 1–15.

Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior 17th Global Edition*. Upper Saddle River, NJ: Pearson.

Rusmiati, Eti, Harjadi, Dikdik, & Fitriani, Lili Karmela. (2021). Analysis of the Impact of Risk and Workload on Motivation and Impact on Employee Performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 5(2).

Saptalia, Herfina, Idris, Muhammad, & Asiati, Diah Isnaini. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 3(4), 248–259.

Tomy, Palanungkai., Arief, R and Achfas, Z. (2018). Evaluation of Occupational Health and Safety Management System in Construction Project. *Eurasia; Economic & Business*, 8(14), 48–56.

Van Thang, Dinh, & Nghi, Nguyen Quoc. (2022). The effect of work motivation on employee performance: The case at OTUKSA Japan Company. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 13(1), 404–412.