

Pengaruh Motivasi Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bhakti Tama Persada di Kabupaten Tuban)

Fenda JuniaHeldawanti¹, Djoko Poernomo², Dwi Windradini³
Fendajunia@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of work motivation and occupational health safety on PT. Bhakti Tama Persada in Tuban Regency. As one of the private companies engaged in construction services, its experienced in working on national projects with MI qualifications at the joint association of national construction companies Indonesia abbreviated as GAPEKSINDO. The type of research used in this study is associative with a quantitative approach. The data collection techniques used are observation and questionnaires. The population of this study amounted to 107 employees covering the fields of industry, field fields, and equipment fields, while the sample that became the essence of this study amounted to 52 employees of PT. Bhakti Tama Persada in Tuban Regency. Determination of samples using probability sampling techniques carried out by the simple random sampling method. The results of this study show that work motivation and occupational safety and health affect employee performance partially or simultaneously. Work motivation and occupational health safety have a positive influence on improving employee performance.

Keywords: *Work Motivation, Occupational Safety Health, and Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan keselamatan kesehatan kerja pada PT. Bhakti Tama Persada di Kabupaten Tuban. Sebagai salah satu perusahaan swasta yang bergerak di jasa konstruksi, perusahaan ini berpengalaman dalam mengerjakan proyek nasional dengan kualifikasi MI pada asosiasi gabungan perusahaan konstruksi nasional Indonesia yang disingkat dengan GAPEKSINDO. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan kuesioner. Populasi penelitian ini berjumlah 107 karyawan yang meliputi bidang industri, bidang lapangan, dan bidang peralatan, sedangkan sampel yang menjadi responden penelitian ini berjumlah 52 karyawan PT. Bhakti Tama Persada di Kabupaten Tuban. Penentuan sampel menggunakan teknik *probability sampling* yang dilakukan dengan metode *simple random sampling*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun secara simultan. Motivasi kerja dan keselamatan kesehatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja, Keselamatan Kesehatan Kerja, dan Kinerja Karyawan*

^{1,2,3} Universitas Jember

Pendahuluan

Kinerja karyawan merupakan hal yang harus diperhatikan perusahaan dalam upaya untuk mencapai tujuan. Kinerja karyawan yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan dimana hasil pengukurannya berdasarkan 3 dimensi yaitu kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Kualitas berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standar mutu, kuantitas berkaitan dengan kemampuan seorang karyawan dalam menghasilkan produk dalam jumlah tertentu, dan ketepatan waktu berkaitan dalam penyelesaian tugas yang telah diberikan tepat pada waktunya (Kourouw, 2019). Penelitian yang dilakukan Hernilawati & Siswati (2021) pada di CV Berkah Anugerah Abadi sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan di Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang mengarah pada prestasi kerja yang dapat dilihat dari pengukuran kinerja berdasarkan 4 dimensi yaitu target, kualitas, waktu dan taat asas.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Setiyono (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pundi Karya Sejahtera sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan disamping motivasi kerja yaitu keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Penelitian yang dilakukan Maduningtias & Khoir (2021) di PT. Ridar Essindo perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur pembuatan berbagai jenis mesin baja di Tangerang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi

kinerja karyawan adalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3), karena jika tidak ada keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang diterapkan perusahaan maka akan banyak terjadi kecelakaan kerja yang terjadi baik bersifat ringan sampai berat.

PT. Bhakti Tama Persada memperhatikan karyawannya melalui pemberian motivasi kerja dengan harapan dapat mendorong karyawan dalam meningkatkan hasil kerja. Bentuk motivasi kerja yang diberikan oleh PT. Bhakti Tama Persada pada bidang industri, bidang konstruksi atau lapangan, bidang peralatan, dan bidang administrasi berupa pemberian Gaji, insentif lembur, pemberian BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan, sebagai salah satu perusahaan jasa konstruksi dimana dalam pelaksanaan pekerjaannya tidak lepas dari bahaya terjadinya kecelakaan kerja perusahaan juga memberikan rasa aman dan nyaman dengan menerapkan perlindungan bagi karyawan berupa penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dilakukan dengan menyediakan APD standar dan menerapkan pelaksanaan system manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) di tempat kerja. Manajemen kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang diberlakukan perusahaan telah sesuai berdasarkan pasal 86 ayat UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pekerja atau buruh berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja.

Penelitian pada PT. Bhakti Tama Persada di Kabupaten Tuban ini dipilih karena berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Nita selaku Direktur PT. Bhakti Tama Persada pada 7 Juli 2022, mengungkapkan

bahwa sebagai salah satu perusahaan swasta di Kabupaten Tuban yang bergerak dalam bidang pelaksanaan konstruksi PT. Bhakti Tama Persada meraih penghargaan dari Gubernur Jatim Khofifah Indra Parawansa, pada tanggal 18 Maret 2022 atas prestasinya

dalam menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3), sehingga kasus kecelakaan kerja yang ada di perusahaan adalah 0% atau nihil angka kecelakaan. Terdapat data produksi yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1 Target Dan Hasil Produksi Tahun 2022

Bulan	Target Produksi (Ton)	AMP 1 (Ton)	AMP 2 (Ton)	Realisasi Hasil Produksi (Ton)
Januari	15.545.000	3.988.600	13.179.640	17.168.240
Februari	2.100.000	199.550	2.120.080	2.319.630
Maret	1.163.000	63.370	1.452.170	1.515.450
April	1.135.000	312.660	1.132.900	1.445.540
Mei	280.000	0	277.730	277.730
Juni	765.000	155.840	836.900	992.740
Juli	1.555.000	112.920	1.076.750	1.189.670
Agustus	6.000.000	341.860	6.029.790	6.371.650
September	9.790.000	1.878.470	8.750.400	10.628.870
Oktober	10.455.000	952.394	11.344.893	12.297.287
November	7.990.000	12.750	8.675.950	8.688.700
Desember	16.550.000	2.306.580	15.130.080	17.436.660

Sumber: Data diolah dari PT. Bhakti Tama Persada, 2022

Berdasarkan pada tabel 1 menunjukkan bahwa hasil produksi pada PT Bhakti Tama Persada rata-rata mencapai target produksi yang telah ditentukan oleh perusahaan setiap bulannya. Tercapainya target produksi menandakan bahwa karyawan PT. Bhakti Tama Persada memiliki kinerja yang baik, namun pada bulan Mei terjadi penurunan hasil produksi yang mana penurunan tersebut dikarenakan AMP 1 tidak menghasilkan produksi. Kinerja karyawan yang kurang optimal disebabkan kurang bergairahnya karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga diperlukan adanya faktor yang dapat menjadi pendorong kinerja karyawan agar mencapai hasil kerja yang maksimal. Motivasi kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu

faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Terdapat penelitian yang telah menunjukkan bahwa motivasi kerja dan keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menjadi faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Riptono (2018) di PT. X di Bumi Serpong Damai mengemukakan bahwa peranan motivasi kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan ditunjukkan dengan adanya hasil penelitian yang positif dan signifikan. Berdasarkan latar belakang permasalahan maka penelitian ini mengambil judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Bhakti Tama Persada di Kabupaten Tuban”.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini meliputi: (1) Menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bhakti Tama Persada di Kabupaten Tuban; (2) Menjelaskan pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bhakti Tama Persada di Kabupaten Tuban; (3) Menjelaskan pengaruh motivasi kerja dan keselamatan kesehatan kerjaterhadap kinerja karyawan PT. Bhakti Tama Persada di Kabupaten Tuban.

Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumberdaya manusia digunakan sebagai suatu pengelolaan dan usaha yang dilakukan untuk mendatangkan hasil atau manfaat bagi sumberdaya yang ada pada individu (karyawan). Pengelolaan dan pendayagunaan dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan perusahaan dan pengembangan individu karyawan (Mangkunegara, 2016).

Kinerja Karyawan

Kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawabnya dikenal dengan kinerja karyawan (Bangun, 2012). Hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan, seperti kuantitas, kualitas, jangka waktu, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif, disebut sebagai kinerja karyawan (Adamy,

2016). Dasar penilaian setiap kinerja melihat dari standar pekerjaan yang dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan. Standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan. Menurut Bangun (2012) terdapat indikator yang digunakan dalam mengukur kinerja karyawan, yaitu:

- 1) Jumlah pekerjaan
- 2) Kualitas kerja
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Kehadiran
- 5) Kemampuan kerjasama

Motivasi Kerja

Motivasi kerja dijelaskan sebagai upaya yang dilakukan untuk mendorong karyawan terhadap pencapaian tujuan agar mendapat hasil yang terbaik sehingga dalam melakukan pekerjaan akan maksimal (Sedarmayanti, 2017). Motivasi kerja dikatakan sebagai pendorong yang dapat memberikan energi untuk menggerakkan segala potensi yang ada di dalam diri individu masing-masing karyawan dalam rangka memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik lagi (Sinaba, 2019). Indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2017) sebagai berikut:

- 1) Gaji
- 2) Kondisi kerja
- 3) Hubungan kerja
- 4) Supervisi

Keselamatan Kesehatan Kerja

Keselamatan Kesehatan kerja adalah tindakan perlindungan yang diusulkan untuk semua kemungkinan bahaya. Tujuannya agar pekerja aman dan sehat dalam bekerja (Suma'mur, 2014). Keselamatan dan Kesehatan kerja adalah keadaan aman atau

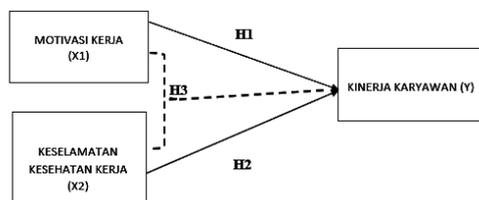
terlindungi dari penderitaan, kerugian di tempat kerja, keadaan bebas dari gangguan fisik, mental atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja (Mangkunegara, 2016). Keselamatan dan Kesehatan kerja merupakan upaya preventif untuk memperkecil kemungkinan terjadinya kecelakaan industri akibat kegiatan kerja dan juga digunakan untuk mencegah terjadinya penyakit di lingkungan kerja karyawan (Widyaningrum, 2017). Indikator keselamatan kesehatan kerja menurut Suma'mur (2014) dan Mangkunegara (2016) sebagai berikut:

- 1) Penggunaan peralatan kerja
- 2) Alat-alat perlindungan kerja
- 3) Kondisi Fisik dan Mental Pegawai
- 4) Keadaan tempat lingkungan kerja

Kerangka Konseptual

Perumusan kerangka konseptual dalam penelitian ini digunakan untuk mempermudah dalam menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan faktor yang akan diteliti yaitu pengaruh dari motivasi kerja dan keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bhakti Tama Persada di Kabupaten Tuban yang dapat dilihat sebagai berikut:

Gambar 2. Kerangka Konseptual



Sumber: data diolah peneliti, 2023

Metode Penelitian

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan pada populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2016).

Lokasi Penelitian

Penelitian ini berada di PT. Bhakti Tama Persada yang berlokasi di Jl. Tuban-Babat KM 11. Desa Minohorejo Kecamatan Widang Kabupaten Tuban.

Populasi dan Sampel

Populasi yang dijadikan objek penelitian ini adalah karyawan PT. Bhakti Tama Persada di Kabupaten Tuban Karyawan bagian industri, peralatan, dan lapangan non manajer yang berjumlah 107 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling*. Penentuan pengambilan sampel dilakukan dengan metode *simple random sampling* dimana setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama dengan yang lain untuk dipilih menjadi anggota sampel dengan cara nama karyawan PT Bhakti Tama pada anggota divisi yang telah dikumpulkan dilakukan sistem undian untuk menentukan karyawan yang menjadi responden. Jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah sejumlah 52 karyawan yang diperoleh dengan menggunakan rumus slovin.

Hasil dan Pembahasan

Gambaran Umum Objek Penelitian

PT Bhakti Tama Persada merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di pelaksanaan konstruksi dan berpengalaman dalam mengerjakan proyek nasional dengan memiliki kualifikasi MI pada asosiasi gabungan perusahaan konstruksi nasional Indonesia yang disingkat dengan GAPEKSINDO. PT. Bhakti Tama Persada mengerjakan proyek-proyek dengan sub klasifikasi: (1) SI003 Jasa Pelaksana Untuk Konstruksi Jalan Raya (kecuali jalan layang), jalan, rel kereta api, dan landas pacu bandara (2) SI004 Jasa Pelaksana Konstruksi Pekerjaan Jembatan, Jalan Layang, Terowongan dan *Subways*.

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2018). Hasil uji validitas pada variabel motivasi kerja dengan 12 item pernyataan, variabel keselamatan dan Kesehatan kerja dengan 12 item pernyataan, dan variabel kinerja karyawan dengan 15 item pernyataan dinyatakan valid dimana diperoleh $R_{hitung} > T_{tabel}$.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai *Cronbach's alpha* dengan tingkat atau taraf signifikan yang digunakan (Ghozali, 2018). Hasil uji Reliabilitas variabel motivasi kerja, keselamatan dan Kesehatan kerja, dan kinerja karyawan dikatakan reliabel karena diperoleh nilai *Cronbach alpha* $> 0,06$.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Darma, 2021). Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$
$$Y = 7,132 + 0,192 X_1 + 0,922 X_2 + e$$

Uji Hipotesis (Uji T, Uji F, Determinasi)

Uji T

- H1 menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) memiliki nilai sig sebesar $0,031 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,222 > t_{tabel} 2,010$ artinya H1 diterima.
- H2 menunjukkan bahwa Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_2) memiliki nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung $7,291 > 2,010$ artinya H2 diterima.

Uji F

H3 menunjukkan hasil uji variabel secara simultan diperoleh signifikansi sebesar $0,000$ menunjukkan bahwa lebih kecil dari $0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan nilai F hitung $41,897 > F_{tabel} 3,19$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H3 diterima.

Koefisien Determinasi

Nilai R square menunjukkan nilai sebesar $0,631$ atau sebesar $63,1\%$. Hal ini berarti bahwa pengaruh variabel motivasi kerja (X_1) dan variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X_2) secara bersama-sama atau secara simultan.

Pembahasan

a) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bhakti Tama Persada di Kabupaten Tuban

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier secara parsial, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan melalui nilai koefisien regresi sebesar 0,192 atau 19,2% dengan arah positif, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kondisi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Sebaliknya, apabila semakin rendah motivasi kerja maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang rendah pula. Pengujian hipotesis juga menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $t_{hitung} 2,222 > t_{tabel} 2,010$ serta signifikansi sebesar $0,031 < 0,05$, maka dapat dikatakan H_1 diterima, artinya ada pengaruh secara signifikan antara variabel motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Bhakti Tama Persada di Kabupaten Tuban. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiyono (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pundi Karya Sejahtera sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi.

Hasil penelitian ini memberikan informasi untuk perusahaan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bhakti Tama Persada di Kabupaten Tuban, agar kedepannya perusahaan dapat mempertahankan dan meningkatkan pemberian motivasi kerja berupa pemberian gaji yang adil, tepat waktu dan terdapat gaji lemburan sebagai insentif, terciptanya kondisi kerja yang

aman, nyaman dan sehat dengan diberikannya jaminan BPJS ketenagakerjaan dan kesehatan, terjalinnya hubungan kerja yang akrab antara atasan dengan bawahan dan juga saling memberikan dukungan dalam bekerja, perlengkapan pembekalan kerja yang memadai, dan adanya pemberian arahan dan petunjuk kepada karyawan ketika bekerja untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

b) Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bhakti Tama Persada di Kabupaten Tuban

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier secara parsial, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan melalui nilai koefisien regresi sebesar 0,922 atau 92,2% dengan arah positif, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keselamatan dan kesehatan kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sebaliknya, apabila semakin rendah tingkat keselamatan dan kesehatan kerja yang dirasakan karyawan maka semakin rendah pula tingkat kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $t_{hitung} 7,291 > t_{tabel} 2,010$ serta signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan H_2 diterima, artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kourouw (2019) yang menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja yang dijaga oleh perusahaan dengan menerapkan pemeliharaan peralatan berpengaruh

terhadap kinerja karyawan pada PT. PP Presisi Tbk Proyek Tol Manado-Bitung.

Hasil penelitian ini memberikan informasi untuk perusahaan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bhakti Tama Persada di Kabupaten Tuban, agar kedepannya perusahaan dapat mempertahankan keselamatan dan kesehatan kerja yang diterapkan kepada karyawan seperti pengecekan mesin sebagai perlengkapan kerja dalam kondisi layak pakai, terdapat tanda untuk peralatan kerja yang berbahaya, kondisi yang stabil ketika bekerja, tersedianya fasilitas pemeriksaan kesehatan, penyimpanan barang sesuai aturan, kondisi lingkungan kerja yang aman, penyediaan penerangan di tempat kerja, tersedianya fasilitas sebagai perlengkapan sesuai karakteristik pekerjaan yang lengkap seperti helm, sepatu *boots*, sarung tangan, dan masker dapat meningkatkan kinerja karyawan.

c) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bhakti Tama Persada di Kabupaten Tuban

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan perolehan nilai F_{hitung} sebesar 41,897 dan nilai F_{tabel} 3,19. Pengujian ini juga menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang lebih kecil dari koefisien signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_3 diterima. Artinya variabel bebas motivasi kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel

terikatnya yaitu kinerja karyawan pada PT. Bhakti Tama Persada di Kabupaten Tuban. Hasil pengujian juga menunjukkan bahwa nilai R square sebesar sebesar 63,1%, hal ini berarti bahwa pengaruh variabel motivasi kerja (X_1) dan variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X_2) secara simultan memberikan kontribusi sebesar 63,1% terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya yaitu 36,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk pada penelitian ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riptono (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan Kesehatan Keselamatan Kerja (K_3) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT X di Bumi Serpong Damai.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terdapat beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja yang diukur dengan pemberian gaji yang adil, tepat waktu dan terdapat gaji lemburan sebagai insentif, terciptanya kondisi kerja yang aman, nyaman dan sehat dengan diberikannya jaminan BPJS ketenagakerjaan dan kesehatan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui nilai koefisien regresi sebesar atau 19,2% dengan arah positif.
2. Hasil penelitian membuktikan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja yang diukur dengan pengamanan mesin sebagai peralatan kerja yang sudah rusak, pemberian tanda untuk peralatan kerja yang berbahaya dan tersedianya fasilitas perlengkapan

kerja yang sesuai karakteristik pekerjaan dan lengkap seperti helm, sepatu *boots*, sarung tangan, dan masker secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bhakti Tama Persada. Hasil ini dibuktikan melalui nilai koefisien regresi sebesar 92,2% dengan arah positif.

3. Variabel motivasi kerja dan keselamatan dan Kesehatan Kerja secara simultan memberikan kontribusi sebesar 63,1% terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya yaitu 36,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk pada penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian terdapat beberapa saran dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Perusahaan haruslah menciptakan suasana kerja yang harmonis agar karyawan dapat saling memberikan dukungan kerja.
2. Perusahaan perlu memperhatikan pemberian fasilitas pemeriksaan kesehatan untuk mendukung penerapan K3 dan mengingat pentingnya K3 perusahaan juga harus tetap mempertahankan *zero accident*.
3. Perusahaan harus konsisten dalam memberikan hak-hak karyawan baik berupa gaji, uang lembur, jaminan keselamatan dan kesehatan kerja dan mampu berkomitmen untuk terus membangun kinerja karyawannya.

Daftar Pustaka

Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori,*

Praktik dan Penelitian. Aceh: UNIMAL PRESS.

Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Penerbit Erlangga.

Cahyono, H., & Mardikaningsih, R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja serta Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2) 11-20.

Chair, M. U. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nirha Jaya Teknik Makassar. *Jurnal Brand*, 99-108 2(1).

Darma, B. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R²).* Bogor: GUEPEDIA.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Progam IBM SPSS 25 "Edisi sembilan".* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Kourouw, P., Tatimu, V., & Sambul, S. A. (2019). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PP Presisi, Tbk Proyek Tol Manado-Bitung. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(3), 25-34.

Maduningtias, L., Khoir, O. I., & Tarwijo, T. (2021). Pengaruh (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT. Ridar Essindo di Tangerang). *JIP-*

- Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4 (4), 279-284.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Riptono, R., As'ad, M., & Hafriansyah, M. R. (2018). Pengaruh Motivasi, Kesehatan Kerja, dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. X di Bumi Serpong Damai. *Transparansi: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 1(2), 283-293.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Setiono, B. A., & Andjarwati, T. (2019). *Budaya Keselamatan, Kepemimpinan Keselamatan, Pelatihan Keselamatan, Iklim Keselamatan, Dan Kinerja*. Sidoarjo: Zifatma Jawara.
- Sinaba, L. P., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: ALFABETA CV.
- Suma'mur. (2014). *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (HIPERKES)*. Jakarta: CV Sagung Seto.
- Widyaningrum, M. E., & Siswati, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya*. Surabaya: Ubhara Manajemen Press.