

# Pengaruh K3 Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan CV Sido Harind Pekanbaru

Oleh

Herman<sup>1</sup>  
Yulia Harwina<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau  
Jln. HR Subrantas KM 12 Telp (0761) 63237 Fax (0761) 63366  
E-mail : [herman.99771@gmail.com](mailto:herman.99771@gmail.com)

*Abstract : This research aims to determine the direct and indirect influence of occupational safety and occupational health variables on employee performance through work motivation for the mosque dome project at CV Sido Harind Pekanbaru. The source of the data obtained is secondary data. Meanwhile, the data analysis technique is Path analysis using a structural model to test direct and indirect relationships between variables, the tool used is SPSS 25. The results of the study show that the direct influence of work safety has no effect. on employee performance, while indirectly work safety through work motivation has a significant effect on employee performance. And the research results of the occupational health variable directly have a significant effect on employee performance, while indirectly occupational health through work motivation does not have a significant effect on employee performance.*

*Keywords: Work Safety, Work Health, Motivation And Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Sistem Manajemen K3 - Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah masalah kompleks dalam lingkungan kerja. Kecelakaan kerja dan penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan biasanya disebabkan oleh faktor manajemen, selain faktor manusia dan teknis. Tingkat pengetahuan, pemahaman, perilaku, kesadaran, sikap dan tindakan komunitas pekerja dalam upaya mengatasi masalah keselamatan kerja masih sangat rendah dan belum ditempatkan sebagai kebutuhan dasar untuk peningkatan kesejahteraan secara keseluruhan termasuk peningkatan kinerja. Keselamatan dan Kesehatan Kerja bertujuan untuk mencegah, mengurangi, dan bahkan meniadakan risiko kecelakaan kerja. Implementasi dari rencana ini tidak boleh dianggap sebagai upaya untuk mencegah kecelakaan kerja dan penyakit akibat

kerja yang menggunakan banyak biaya perusahaan, tetapi harus dianggap sebagai bentuk investasi jangka panjang yang memberikan banyak manfaat di masa depan.

Salah satu faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM), begitu juga dengan karyawan yang merupakan salah satu pelaku dalam menentukan dari suatu perusahaan tersebut.

Perusahaan berkewajiban meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Kewajiban perusahaan tersebut dalam meningkatkan K3 adalah sebagai berikut:

1. Memelihara tempat kerja yang aman dan sehat bagi pekerja.
2. Mematuhi semua standar dan syarat-syarat kerja.

3. Mencatat semua peristiwa kecelakaan yang terjadi yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja.

Karyawan khususnya bagian proyek adalah orang yang paling membutuhkan jaminan keselamatan karena kondisi tempat kerja mereka yang berbahaya dan beresiko tinggi. Adanya kecelakaan merupakan masalah yang

sangat merugikan pekerja dan perusahaan. Pekerja dirugikan sebab mereka mengalami kesakitan, kecacatan bahkan bisa berakibat kematian. Maka akibat dari itu, bisa menyebabkan kekacauan dalam bekerja. Berikut adalah jumlah karyawan bagian proyek kubah masjid pada CV Sido Harind Pekanbaru, yaitu sebagai berikut :

**Tabel 1.**

**Jumlah Karyawan Bagian Proyek Kubah Masjid pada CV Sido Harind Pekanbaru.**

Tahun	Produksi /Perakitan	Pemasangan	Jumlah Karyawan
2019	18	14	32
2020	18	14	32
2021	20	14	34
2022	18	16	34
2023	18	16	34

Sumber : CV Sido Harind Pekanbaru, 2024.

Dari tabel diatas merupakan kayawan bagian proyek yang terdiri dari bagian produksi dan bagian pemasangan. Kinerja yang dicapai ternaga kerja merupakan pangkal tolak ukur dari keberhasilam pembangunan, karena faktor manusia merupakan penentu bagi keberhasilan pembangunan tersebut. Bahkan sumber daya

alam pada saat ini bukan lagi penentu bagi tingkat kesejahtraan suatu bangsa, tetapi faktor manusia yang merupakan faktor dominan.

Hasil kerja yang dicapai pada CV Sido Harind Pekanbaru pada 5 tahun terakhir ini cenderung mengalami perubahan yaitu :

**Tabel 2.**

**Kinerja Karyawan Bagian Proyek Kubah Masjid pada CV Sido Harind Pekanbaru.**

Tahun	Target Pemasangan (Titik)	Realisasi Pemasangan (Titik )	Persentase Pemasangan
2019	102	96	94,12
2020	84	72	85,71
2021	108	88	81,48
2022	118	96	81,36
2023	124	102	82,25

Sumber : CV Sido Harind Pekanbaru, 2024.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa realisasi pemasangan kubah masjid oleh CV Sido Harind Pekanbaru setiap tahunnya tidak mencapai target yang telah ditetapkan dan cenderung mengalami tren penurunan dalam 5 tahun terakhir, dan ini mengindikasikan kinerja

karyawan mengalami penurunan. Kesadaran karyawan untuk berusaha supaya lebih giat lagi, yaitu dengan tingkat partisipasi karyawan yang tinggi terhadap hal tersebut, jelas dapat dikatakan bahwa keberadaan CV Sido Harind Pekanbaru yang perlu dilakukan adalah

peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja untuk meningkatkan kinerja yang dicapai.

Selain gambaran target kerja yang dicapai, bahwa tingkat kecelakaan selalu ada yaitu berdasarkan dilapangan dengan klasifikasi kecelakaan yang paling tinggi terjadi pada tahun 2022 dari 34 orang karyawan terjadi kecelakaan kerja sebanyak 18 kali dengan klasifikasi 14 kecelakaan ringan, 2 kecelakaan sedang, dan 2 kecelakaan berat. Dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat program keselamatan kerja pada CV Sido Harind Pekanbaru masih rendah.

Motivasi dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia dan kepuasan kerja yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kualitas suatu proyek (Sudirga, 2011). Motivasi kerja memiliki peran penting dalam proses pelaksanaan suatu jasa konstruksi mulai dari awal pengerjaan sampai selesainya pengerjaan. Namun demikian tidak semua pekerja di konstruksi/proyek memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, ada banyak faktor-faktor penting yang dapat mempengaruhi tinggi dan rendahnya motivasi kerja seorang pekerja.

Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Kurangnya pemberian motivasi kerja pada pekerja pada pembangunan konstruksi seperti kurang baiknya hubungan kerja antara pekerja dengan atasannya, kurang kondusifnya lingkungan kerja terkait pembebasan lahan, kurangnya tunjangan kerja yang diberikan kepada pekerja oleh atasan dan upah pekerja yang diberikan oleh atasan tidak sesuai yang diinginkan oleh pekerja itu sendiri.

Oleh karena itu pemberian motivasi dianggap menjadi salah satu solusi untuk dapat meningkatkan semangat kerja dari pekerjapekerja terampil di proyek konstruksi guna untuk memaksimalkan kinerja pekerja agar tujuan proyek dapat dicapai.

Berdasarkan fenomena diatas, maka penulis tertarik mengangkat judul dalam penelitian ini yaitu : **“Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Bagian Proyek Kubah Masjid Pada CV Sido Harind Pekanbaru”**.

### **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara langsung dan tidak langsung variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai capaian yang diperoleh oleh individu atau kelompok individu di lingkungan perusahaan sejalan dengan tugas dan kewenangan yang telah diberikan kepada mereka. Tujuan utama kinerja karyawan adalah mencapai sasaran organisasi secara sah, sesuai dengan ketentuan hukum, dan berlandaskan pada prinsip-prinsip moral dan etika.

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Menurut Mangkunegara (2015:67) istilah kinerja berasal dari kata *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.

Penjelasan ini sejalan dengan yang dikemukakan Siswanto (2015:231) bahwa kinerja adalah kemampuan dalam melaksanakan tugasnya yang didasarkan kecakapan, usaha dan kesempatan. Artinya, kinerja sangat erat hubungannya dengan

kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas.

Menurut Putu Mas Sri Wahyuni, 2022. kinerja dari suatu karyawan akan sangat dipengaruhi oleh motivasi, sistem kerja, serta tingkat keselamatan kerja. jika terdapat pengeolaan yang tidak baik terhadap pengelolaan karyawan dalam hal motivasi, sistem kerja, serta tingkat keselamatan kerja maka sebuah perusahaan tidak bisa berjalan dengan sebagaimana mestinya.

### **Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut John Miner dalam Emron Edison (2016:195) adalah :

- a. kualitas
- b. kuantitas
- c. penggunaan waktu
- d. Kerjasama.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi adalah suatu pembentukan dalam perilaku yang mana ditandai dari kegiatan atau bentuk-bentuk aktivitas yang melalui eskologis.

Sedangkan menurut Widodo dalam Putu Mas Sri Wahyuni, 2022. Untuk mendorong terbentuknya tindakan melalui perilaku dibutuhkan kekuatan yang berasal dari dalam diri seseorang, kekuatan ini berupa motivasi. Tingkat kinerja seseorang akan sangat dipengaruhi oleh motivasi dan dalam upaya tercapainya suatu tujuan yang hendak diinginkan maka diperlukan desakan, keinginan serta dorongan dari dalam diri seseorang yang bersumber dari motivasi.

### **Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2020:142) motivasi memiliki indikator motivasi kerja sebagai berikut :

- a. Kebutuhan Fisik
- b. Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan.
- c. Kebutuhan Sosial.
- d. Kebutuhan akan Penghargaan sesuai dengan Kemampuannya

### **Keselamatan kerja**

Menurut Mangkunegara dalam Ziyadul Waladi Itsalis, 2016. Berpendapat bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.

Keselamatan kerja adalah upaya perlindungan bagi pekerja guna mencegah terjadinya cedera akibat kecelakaan kerja (Candrianto et al., 2020).

Menurut Mangkunegara dalam Putu Mas sri Wahyuni, 2022. berpendapat bahwa, keselamatan kerja merupakan bentuk pemikiran serta upaya dalam menjamin keutuhan serta kesempurnaan baik berupa kesempurnaan pada jasmaniah maupun rohaniah terhadap tenaga kerja dan manusia secara umum, hasil karya dan budaya supaya menjadi sosok masyarakat yang adil dan makmur.

Menurut Putu Mas Sri Wahyuni, 2022. bahwa kinerja dari seorang karyawan dipengaruhi oleh keselamatan kerja, karena kondisi dalam bekerja yang nyaman, aman serta terdapat jaminan terhadap keselamatan kerja pada karyawan yang mana dapat mewujudkan kondisi karyawan yang yang produktif, selamat serta sehat yang selanjutnya berdampak pada kinerja baik yang dihasilkan.

### **Indikator Keselamatan Kerja**

Menurut Moenir dalam Ramdan, dkk (2014) indikator keselamatan kerja adalah

- a. Penempatan benda atau barang yang aman.
- b. Perlindungan kerja terhadap alat-alat kerja
- c. Program sosialisasi petunjuk- petunjuk keamanan
- d. Penyediaan perlengkapan sebagai alat pencegahan kecelakaan

### Kesehatan Kerja

Menurut Wa Hajaria Ladimu, 2022. Kesehatan kerja adalah suatu keadaan atau kondisi badan/tubuh yang terlindungi dari segala macam penyakit atau gangguan yang diakibatkan oleh pekerjaan yang dilaksanakan. Dalam dunia pekerjaan segala kendala kerja harus dihindari, sementara produktivitas yang optimal merupakan keinginan setiap pengusaha konstruksi, dengan demikian sasaran keuntungan akan dapat dicapai. Salah satu kendala dalam proses kerja adalah penyakit kerja. Penyakit kerja membawa dampak kerugian bagi perusahaan berupa pengurangan waktu kerja dan biaya untuk mengatasi penyakit kerja tersebut. Sehingga bagi pengusaha konstruksi, pencegahan jauh lebih menguntungkan dari pada penanggulangannya.

Menurut Sedarmayanti dalam Herizal 2020. Menyebutkan bahwa kesehatan

merupakan sebuah pemeliharaan dimana suatu kondisi untuk menjaga kesejahteraan fisik dengan meningkatkan kondisi mental, loyalitas dan kondisi fisik para pegawai agar mereka tetap ingin bekerja sampai mereka pension.

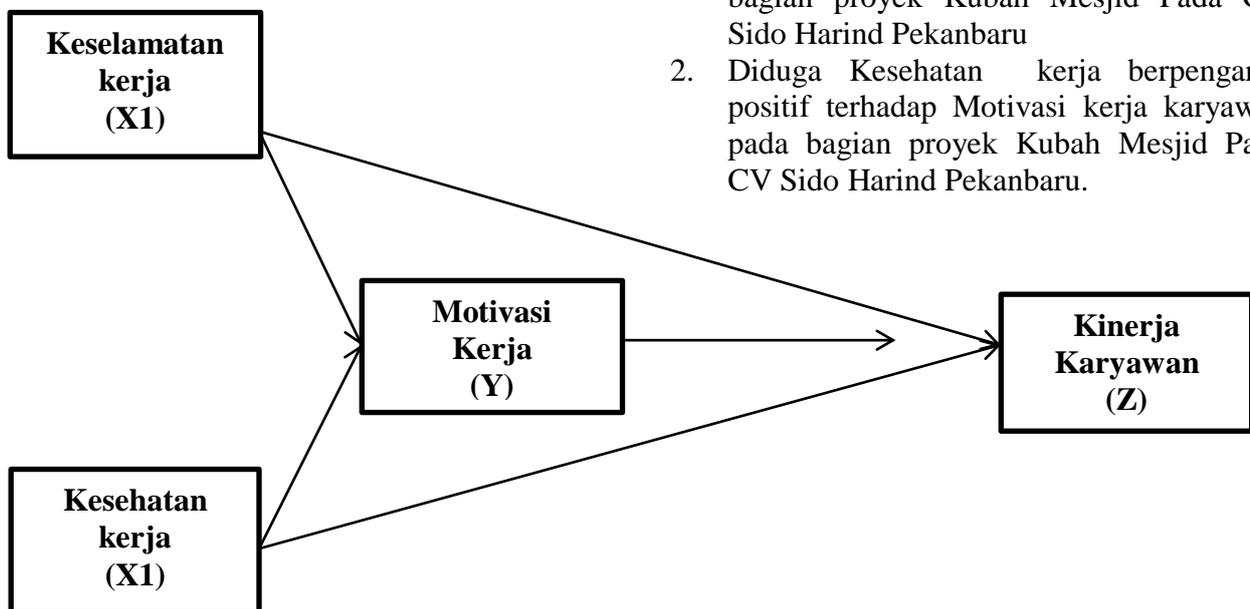
Menurut Siagian, 2002. Pentingnya pemeliharaan kesehatan dan kebugaran para anggota organisasi sudah diakui secara luas dikalangan manajer karena karyawan yang sehat dan bugar, dalam arti fisik maupun dalam arti mental psikologi, akan mampu menampilkan kinerja yang prima, produktifitas yang tinggi dan tingkat kemalasan yang rendah.

### Indikator Kesehatan kerja

Indikator kesehatan kerja menurut Manullang dalam Ramdan, dkk (2014) adalah:

- a) Lingkungan kerja secara medis
- b) Sarana kesehatan tenaga kerja
- c) Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja.

### Kerangka Konseptual



1. Diduga Keselamatan berpengaruh positif terhadap Motivasi kerja karyawan pada bagian proyek Kubah Masjid Pada CV Sido Harind Pekanbaru
2. Diduga Kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap Motivasi kerja karyawan pada bagian proyek Kubah Masjid Pada CV Sido Harind Pekanbaru.

Sumber data Data Olahan, 2024

### Hipotesis

1. Diduga Keselamatan berpengaruh positif terhadap Motivasi kerja karyawan pada

3. Diduga Keselamatan melalui motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian proyek Kubah Mesjid Pada CV Sido Harind Pekanbaru.
4. Diduga Kesehatan kerja melalui motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian proyek Kubah Mesjid Pada CV Sido Harind Pekanbaru.

## METODE

Penelitian ini dilaksanakan di CV Sido Harind Pekanbaru pada tahun 2024. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 34 karyawan. teknik pengumpulan data adalah dengan observasi dan kuesioner. Sedangkan untuk teknik analisis data adalah Path analysis (analisis jalur) menggunakan model struktural untuk menguji hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel, alat yang digunakan adalah SPSS 25. dengan persamaan struktur sebagai berikut :

- (1) Motivasi kerja =  $a_1 + b_1 \text{Keselamatan kerja} + b_2 \text{Kesehatan kerja} + e_1 \dots (1)$
- (2) Kineja karyawan =  $a_2 + b_1 \text{Keselamatan kerja} + b_2 \text{Kesehatan kerja} + b_3 \text{motivasi kerja} + e_2 \dots (2)$

## Uji t (signifikansi)

Menurut Riyanto & Hatmawan (2020) “Uji t atau dapat juga disebut uji parsial, pengujian ini bertujuan untuk menguji signifikan pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen”. Jika nilai  $\text{Sig} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_0$  diterima (suatu variabel dependen secara

individual tidak mempengaruhi variabel dependen), atau nilai  $\text{Sig} > 0,05$ .

## Uji F

Uji F adalah suatu alat statistic yang digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dari variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat) pada suatu penelitian, yang ditunjukkan dalam tabel Anova. Ghozali (Fathurrahman et al., 2020) “Probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka hasilnya signifikan berarti terdapat pengaruh dari variabel independen secara bersama terhadap variabel dependen”.

Jika  $p < 0,05$ ,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. dan Jika  $p > 0,05$ ,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

## Uji Koefisien Determinasi

Slamet dan Aglis (2020), analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependent (variabel terikat). Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) berkisar antara 0-1. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang kecil menunjukkan kemampuan variabelvariabel bebas (independen) dalam menjelaskan variabel terikat (dependen) sangat terbatas.

## HASIL

### I: Deskriptif

Berikut adalah hasil penelitian untuk deskriptif yaitu sebagai berikut :

**Tabel 3.**  
**Descriptive Statistics**

Descriptive Statistics			
	Mean	Kriteria	N
Keselamatan kerja	3,78	Setuju	34
Kesehatan Kerja	3,82	Setuju	34
Motivasi kerja	3,73	Setuju	34
Kinerja Karyawan	3,84	Setuju	34

Sumber : Hasil Olahan, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa hasil penelitian untuk deskriptif adalah untuk rata-rata keselamatan kerja adalah 3,78 untuk variabel kesehatan kerja 3,82 variabel motivasi kerja sebesar 3,73 dan variabel kinerja karyawan 3,84 nilai rata-rata tersebut

adalah dalam kategori setuju, yaitu jawaban responden menyatakan setuju.

## II: Kuantitatif

### A. Hasil Signifikan Persamaan Struktur I

Berikut adalah hasil penelitian untuk kuantitatif yaitu sebagai berikut :

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji t**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	1.533	12.245		.125	.901
Kesehatan Kerja	.477	.243	.301	1.960	.059
Keselamatan Kerja	.465	.177	.402	2.622	.013

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Hasil olahan, SPSS 2024.

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai Sig. variabel keselamatan kerja sebesar 0,059 > dari 0,05. Maka variabel keselamatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Sedangkan untuk variabel kesehatan kerja nilai Sig 0,013 < 0,05 maka kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

**Tabel 5.**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.553 <sup>a</sup>	.305	.261	6.99579	

a. Predictors: (Constant), Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja

Sumber : Hasil olahan, SPSS 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai R Square 0,305 yaitu sumbangan yang diberikan variabel keselamatan kerja dan

kesehatan kerja sebesar 30,5% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian yaitu sebesar 69,5%.

### B. Hasil Signifikan Persamaan Struktur II

**Tabel 6.**  
**Hasil Uji t**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	7.272	9.049		.804	.428
Kesehatan Kerja	.045	.190	.033	.237	.814
Keselamatan Kerja	.425	.145	.420	2.931	.006
Motivasi Kerja	.356	.133	.407	2.684	.012

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil olahan, SPSS 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai Sig. variabel keselamatan kerja sebesar  $0,814 > 0,05$ . Maka variabel keselamatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan diketahui untuk variabel kesehatan kerja nilai Sig  $0,006 <$

$0,05$  maka kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. sedangkan variabel motivasi kerja memiliki nilai Sig.  $0,012 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 7.**  
**Hasil Uji Koefesien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.721 <sup>a</sup>	.520	.472	5.16845

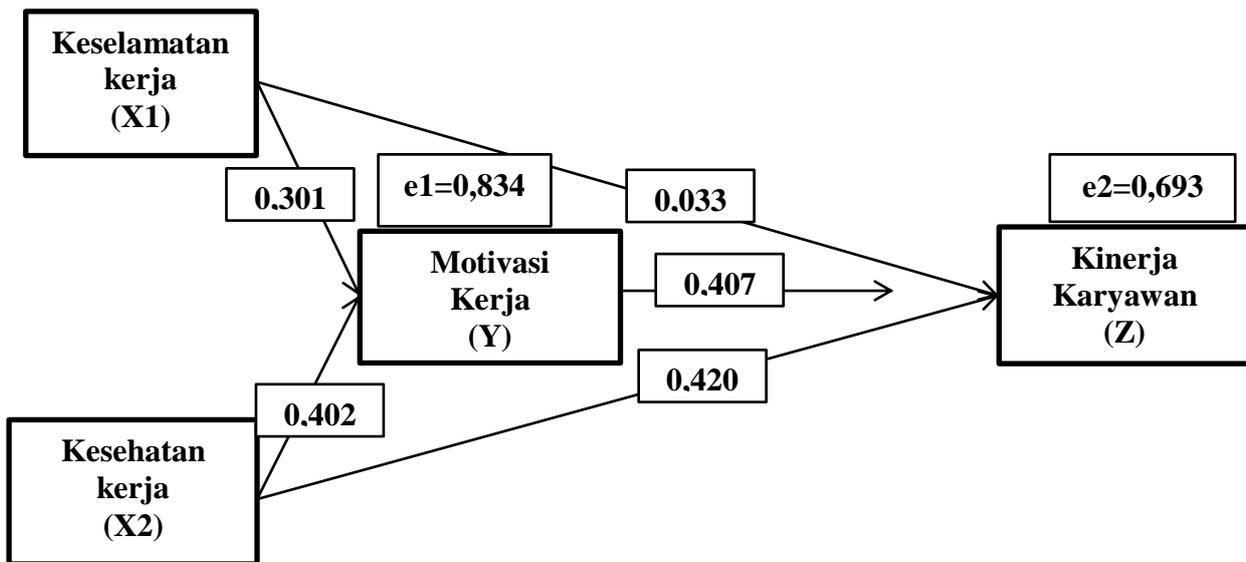
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kesehatan Kerja, Keselamatan Kerja

Sumber : Hasil olahan, SPSS 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai R Square 0,520 yaitu sumbangan yang diberikan variabel keselamatan kerja, kesehatan kerja dan motivasi kerja sebesar 52,0%

sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian yaitu sebesar 48,0%.

**C. Hasil Persamaan Langsung dan tidak langsung.**



1. Berdasarkan hasil persamaan struktural nilai pengaruh langsung keselamatan kerja terhadap kinerja sebesar 0,033 sedangkan nilai pengaruh tidak langsung  $(0,301 \times 0,407) = 0,1225$ .

Berdasarkan perhitungan diatas, diketahui bahwa pengaruh tidak langsung  $>$  dari pengaruh langsung, maka dapat disimpulkan bahwa secara tidak langsung keselamatan kerja melalui motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Berdasarkan hasil persamaan struktural nilai pengaruh langsung kesehatan kerja terhadap kinerja sebesar 0,420 sedangkan nilai pengaruh tidak langsung  $(0,402 \times 0,407) = 0,1636$ .

Berdasarkan perhitungan diatas, diketahui bahwa pengaruh tidak langsung  $<$  dari pengaruh langsung, maka dapat disimpulkan bahwa secara tidak langsung keselamatan kerja melalui motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa pengaruh secara langsung keselamatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara tidak langsung keselamatan kerja melalui motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dan hasil penelitian variabel kesehatan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara tidak langsung kesehatan kerja melalui motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## SIMPULAN

Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Secara langsung variabel kesehatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan, sedangkan secara tidak langsung variabel kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Secara langsung variabel keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara tidak langsung keselamatan kerja melalui motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- d. Maka untuk meningkatkan kinerja karyawan hendaknya ada motivasi kerja, karena keselamatan kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja sedangkan secara langsung bahwa keselamatan kerja tidak berpengaruh.

## DAFTAR PUSTAKA

Candrianto, C., Ningsih, R., Satrianto, A., & Lubis, R. F. (2020). Analisis Beban Kerja Dan Jumlah Tenaga Kerja Pada Bagian Bahan Baku Menggunakan Metode Workload Analysis. *INVENTORY:*

*Industrial Vocational E-Journal On Agroindustry*, 1(1), 36-43. DOI: <http://dx.doi.org/10.52759/inventory.v1i1.21>.

Herizal 2020. *Jurnal Sosial Humaniora Sigli (Jsh)*. Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara I Pks Pulau Tiga Aceh Tamiang. <file:///C:/Users/User/Downloads/233-566-2-PB.pdf>

Hasibuan (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.

John Miner dalam Emron Edison (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.

Manullang dalam Ramdan, dkk (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan. Ketujuh Belas, Bumi Aksara, Jakarta.

Putu Mas Sri Wahyuni, 2022. *Ournal Of Economic, Business And Accounting*. Pengaruh Keselamatan Kerja, Sistem Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Toko Jaya Raya Showroom Cabang Imam Bonjol. <https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/view/4053/2610>

Wa Hajaria Ladimu , 2022. *Jurnal Ilmiah Teknik Sipil*. Analisis Pengaruh Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Pekerja Pada Proyek Konstruksi Pembangunan Gedung Di Kota Ternate. DOI: <https://doi.org/10.33387/clapeyron.v3i1.4591>.

Ziyadul Waladi Itsalis, 2016. *Jurnal administrasi Bisnis*. Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Citra Gading Asritama Di Proyek Mall Dinoyo City Malang, Jawa Timur). <https://www.neliti.com/publications/87634/pengaruh-program-keselamatan-dan-kesehatan-kerja-terhadap-motivasi-kerja-dan-kin> .