

PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN PT. NAGAMAS AGRO MULIA TALIKUMAIN KAB. ROKAN HULU

Indriani Pane¹⁾, Hj. Sri Indarti²⁾, Susi Hendriani²⁾

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Riau

Email : indrianipane05@gmail.com

Effect Of Occupational Health And Safety (K3) And Work Environment On Employee Performance With Motivation As A Mediation Variable In Employees Of PT. Nagamas Agro Noble Talikumain Regency. Rokan Hulu

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of occupational health and safety (K3), work environment, and work motivation on employee performance at PT. Nagamas Agro Mulia Talikumain Kab. Rokan Hulu. The population in this study includes all employees at PT. Nagamas Agro Mulia Talikumain Kab. Rokan Hulu, totaling 86 people. Primary data were collected using a questionnaire as an instrument to prove the results of the study, to test the hypothesis in this study using multiple analysis methods and path analysis with the help of the SPSS program. The sampling technique that has been selected is the saturated sampling technique by conducting a census. The results showed that: 1) occupational health and safety had a significant effect on employee performance, 2) work environment had a significant effect on employee performance, 3) occupational health and safety had a significant effect on work motivation, 4) work environment had a significant effect on motivation, 5) work motivation has a significant effect on employee performance, 6) work motivation does not mediate the effect of occupational health and safety on employee performance, 7) work motivation does not mediate the influence of the work environment on employee performance.

Keywords : Occupational Health and Safety (K3), Work Environment, Work Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Manusia sebagai aset utama dalam perusahaan, harus mendapatkan perhatian serius dan dikelola dengan sebaik mungkin agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya mencapai tujuan. Dalam pengelolaan sumber daya

manusia diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja tetapi faktor manusia adalah faktor yang terpenting. Hal tersebut dikarenakan oleh beberapa aktivitas perusahaan yang tidak dapat digantikan oleh teknologi. Tujuan dari setiap perusahaan adalah mendapatkan laba sebanyak-banyaknya, dan mengharapkan agar laba tersebut terus bertumbuh.

PT. Nagamas Agro Mulia Talikumain adalah perusahaan industri yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit yang menghasilkan Tandan Buah Segar (TBS) yang kemudian diolah menjadi Crude Palm Oil (CPO) dan produk lainnya. Kegiatan oprasionalnya berada di Desa Dalu-dalu, Kec. Tambusai, Kab. Rokan Hulu, Riau. Perusahaan ini beroperasi sejak tahun 2018, dimana dalam kegiatan oprasionalnya PT. Nagamas Agro Mulia ini mengacu pada standar Produksi sehingga setiap produksi yang dihasilkan harus diseleksi terlebih dahulu. Dalam rangka mencapai hasil kerja yang maksimal PT. Nagamas Agro Mulia Talikumain melakukan berbagai upaya, upaya yang dilakukan berupa memberikan sarana pembelajaran, memberikan motivasi, memberikan perlindungan saat bekerja dan menciptakan lingkungan kerja yang aman.

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. Sedarmayanti (2011:260) mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur/ dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Bangun, 2012).

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya kesehatan dan keselamatan kerja, motivasi dan lingkungan kerja. Kemampuan kinerja pada dasarnya disebabkan oleh keadaan dalam

organisasi tersebut. Penilaian kinerja menjadi evaluasi untuk menilai kemampuan kinerja karyawan. Penilaian kinerja pada PT. Nagamas Agro Mulia Talikumain Rokan Hulu ini dilakukan satu tahun sekali pada bulan Desember yang dinilai oleh Atasan langsung.

Dan pada tahun 2020 terdapat 4 kasus kecelakaan kerja dengan klasifikasi luka ringan 1 orang, luka parah 1 orang dan sangat parah 2 orang kecelakaan terjadi karena lori yang tiba-tiba bergerak dari belakang saat memasang rantai gandeng lori. Faktor kecelakaan yang pernah terjadi di perusahaan PT. Nagamas Agro Mulia Talikumain adalah karena faktor manusia itu sendiri dimana pekerja yang tidak disiplin dalam hal penggunaan Alat Perlindungan Diri (APD) dan kerusakan pada alat oprasional yang digunakan.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu tanggung jawab perusahaan kepada karyawannya, karena kelancaran pelaksanaan karyawan dalam bekerja sangat tergantung pada keselamatan dan kesehatan kerja (Mulyadi,2015:175). Keselamatan kerja karyawan adalah keadaan dimana karyawan merasa aman dan nyaman dengan peralatan kerja yang digunakan, tata letak ruang kerja, dan beban kerja yang didapat saat bekerja, sedangkan kesehatan kerja adalah keadaan dimana karyawan merasa terbebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan lingkungan kerja. Pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan sangatlah penting, karena bertujuan untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang aman dalam rangka mengurangi tingkat kecelakaan yang tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Melihat dengan adanya berbagai tuntutan tentang masalah keselamatan dan kesehatan kerja, maka perusahaan harus memenuhi tanggung jawabnya

dalam memberikan perlindungan pada karyawan dengan melakukan program-program tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Sesuai dengan Undang-undang ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 pasal 6 ayat (1) yang berisi bahwa setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: Keselamatan dan kesehatan kerja, Moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang diterapkan di PT. Nagamas Agro Mulia Talikumain antara lain :

1. Keluar masuk pabrik wajib diperiksa
2. Occupational Hygiene, Bidang Kimia untuk pengendalian atas bahaya lingkungan
3. Safety Manajemen System, yang meliputi :
 - a. P3K
 - b. Position penggunaan APAR (Alat Pemadam Api Ringan)
 - c. Surat Izin Bawa Alat Berat (SID)

APD yang disediakan di PT. Nagamas Agro Mulia Talikumain, seperti helm, masker, sarung tangan las, sepatu safety, kacamata las, dan body hurnest/ safety masih tidak sesuai dengan jumlah karyawan yang ada. Di tambah tidak adanya pengawas yang mengawasi karyawan dalam penggunaan APD yang baik dan benar. Hal ini dapat menjadi penyebab timbulnya kecelakaan kerja. Serta tidak adanya unit kecil kesehatan (UKK) pada perusahaan sehingga bilamana terjadi kecelakaan kerja sangat sulit untuk mendapatkan pertolongan pertama dikarenakan jarak rumah sakit ataupun puskesmas cukup jauh .

Lingkungan kerja yang baik juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Karena lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik.

Menurut Utama (2016) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya.

(Nitisemito dalam Budihardjo, 2017) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja sehingga dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung ataupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Menurut Mangkunegara (2017: 93) mendefinisikan motivasi kerja organisasi sebagai proses pemberian dorongan kepada karyawan agar dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan kepada karyawan guna tercapainya kebutuhan organisasi secara optimal. Motivasi kerja merupakan hasrat ataupun dorongan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Maslow (dalam Asim, 2013) menyatakan bahwa motivasi manusia berkembang secara berurutan sesuai dengan lima tingkat kebutuhan, kebutuhan ini adalah fisiologis (lapar, haus), keamanan (perlindungan), sosial (diterima, milik kelompok tertentu), harga diri (kepercayaan diri, prestasi, penghargaan, status, pengakuan), dan aktualisasi diri (menyadari potensi seseorang untuk terus mengembangkan diri). Menurut Maslow, orang mulai di bagian bawah hirarki, memastikan bahwa kebutuhan fisiologis yang dipenuhi. Selanjutnya mereka memotivasi sendiri, secara bertahap, untuk mencapai tingkat kebutuhan yang lebih tinggi seperti keselamatan, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri.

Masalah mengenai motivasi di perusahaan PT. Nagamas Agro Mulia Talikumain yaitu tidak adanya insentif yang diterima karyawan ketika bekerja

melebihi jam kerja. Sehingga karyawan kurang termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Dan kurangnya pengakuan atau pujian yang diberikan atasan kepada karyawan yang mampu bekerja dengan baik. Hal ini bisa menurunkan semangat karyawan dalam bekerja yang menyebabkan turunnya kinerja karyawan. Sementara apabila seseorang diberikan pengakuan dalam bekerja maka seseorang akan merasa senang, merasa di dukung sehingga karyawan semakin terdorong untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang baik yang berpengaruh terhadap kinerjanya.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Mangkunegara (2015:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Ijaz dan Hina (2015), kinerja karyawan menunjukkan efektivitas kerja karyawan dengan melakukan tindakan khusus seperti melakukan tugas dan pekerjaan sesuai dengan apa yang sudah ditetapkan perusahaan, sehingga hasil kerja tersebut dapat berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Kesehatan dan keselamatan adalah suatu usaha dan upaya untuk menciptakan perlindungan dan keamanan dari resiko kecelakaan dan bahaya baik fisik, mental maupun emosi terhadap pekerja, perusahaan, masyarakat dan lingkungan, serta menyangkut berbagai unsur dan pihak (Sucipto, 2014).

Lingkungan Kerja

Menurut Saydam dalam Nisya (2018) Lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan saat melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Sedangkan Menurut Nitisemito dalam Budihardjo (2017), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja sehingga dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Motivasi Kerja

Motivasi, berasal dari kata *motiv* (*motive*), yang berarti dorongan. dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadikan seorang melakukan suatu kegiatan yang berlangsung secara sadar. Menurut Mangkunegara (2017:93) mendefinisikan motivasi kerja sebagai proses pemberian dorongan kepada karyawan agar dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan kepada karyawan guna tercapainya kebutuhan organisasi secara optimal. Menurut Hasibuan dalam (Sutrisno, 2016) mengemukakan motivasi adalah suatu rangsangan keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Kerangka Penelitian Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan (K3) terhadap Kinerja

karyawan yang terjamin kesehatan dan keselamatan kerjanya akan bekerja lebih optimal, dan ini akan berdampak pada kinerja yang diberikan. Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asriyani Ridwan, Yuni Kristanto, Rudi Yanuar (2016) hasil bahwa penelitian menunjukkan kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Hubungan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan

Kinerja karyawan menjadi salah satu sorotan bagi atasan dalam penilaian kinerja seorang karyawan. Keberhasilan dan pencapaian tujuan dari suatu organisasi sangat ditentukan oleh kinerja karyawan. Usaha untuk mencapai kinerja yang baik tentunya selalu dilakukan oleh suatu organisasi. Salah satu faktor yang menunjang kinerja yang baik melalui lingkungan perusahaan tersebut. Menurut Saydam dalam Nisya (2018) Lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan saat melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Selain itu, dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Miftahul Ainun Na'im Basori, Wawan Prahawan, Daenulhay (2017) membuktikan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh K3 terhadap Motivasi

Para karyawan membutuhkan perlindungan saat bekerja dengan lebih mengutamakan faktor keselamatan kerja diharapkan memotivasi karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu upaya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan yaitu dengan memberikan perlindungan kepada karyawan selama dia bekerja. Perlindungan ini diberikan dengan maksud agar karyawan merasa aman dan nyaman bekerja di lingkungan kerjanya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Asriyani Ridwan, Yuni Kristanto, Rudi Yanuar (2016) menunjukkan bahwa Kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Hal ini juga didukung oleh penelitian Ziyadul Waladi Itsalis, Arik Prasetya dan Ika Ruhana (2016) Hasil Uji Hipotesis menunjukkan bahwa Variabel Program Keselamatan Kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan, semakin

tinggi nilai tingkat Program Keselamatan Kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin meningkatkan motivasi yang dirasakan oleh karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi

Sebuah perusahaan tidak dapat terlepas dari pengaruh lingkungan disekitarnya, sehingga dalam hal ini setiap perusahaan perlu memahami secara mendalam mengenai lingkungan apa saja yang terkait secara langsung maupun tidak langsung dalam kegiatannya baik berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan pegawai pada saat bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Miftahul Ainun Na'im Basori, Wawan Prahawan, Daenulhay (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson dalam Wilson Bangun (2012, p.312) Motivasi merupakan hasrat didalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Memotivasi karyawan bertujuan untuk memperluas keterampilan mereka dalam memenuhi tuntutan organisasi. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Miftahul Ainun Na'im Basori, Wawan Prahawan, Daenulhay (2017) menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Asriyani Ridwan, Yuni Kristanto, Rudi Yanuar (2016) menyimpulkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Pengaruh K3 terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Mediasi

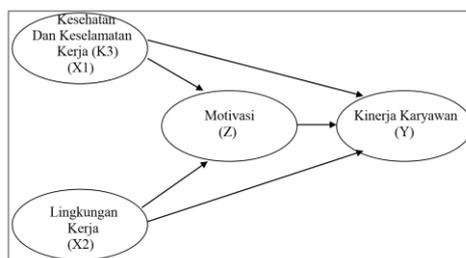
Sedarmayanti (2014) yang mengatakan bahwa karyawan yang terjamin kesehatan dan keselamatan

kerjanya akan bekerja lebih optimal, dan ini akan berdampak pada kinerja yang diberikan. Hal ini didukung dengan adanya penelitian oleh Reynaldo Endhika Putra dan Arik Prasetya (2018) menyatakan bahwa program keselamatan kerja dan program kesehatan kerja dan motivasi menjadikan kontribusi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja dimediasi oleh Motivasi

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Audrey Josephine dan Dhyah Harjanti (2017) yang menemukan bahwa pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan lebih kecil dari pengaruh tak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, sehingga dapat diartikan bahwa motivasi kerja terbukti sebagai variabel intervening antara pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Gambar 1 Model Penelitian



Sumber : *Dikembangkan dari penelitian Miftahul Ainun Na'im Basori, Wawan Prahiawan, Daenulhay(2017) Dan Asriyan, Yuni Kristanto, Rudi Yanua (2016)*

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka

dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. K3 berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
2. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
3. K3 berpengaruh terhadap Motivasi Kerja
4. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi
5. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
6. K3 berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Motivasi Kerja
7. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Motivasi Kerja

Variabel Penelitian

Adapun yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. variabel Independent (X) yaitu : Kesehatan dan keselamatan Kerja (X1), dan Lingkungan Kerja (X2)
2. Variabel Dependen (Y) yaitu : Kinerja Karyawan
3. Variabel Mediasi (Z) yaitu : Motivasi

METODE PENELITIAN

Obyek pada penelitian ini adalah karyawan perusahaan “PT. Nagamas Agro Mulia Talikumain” yang berlokasi di Dalu-dalu, Rokan Hulu. Adapun alasan dipilihnya perusahaan ini sebagai obyek penelitian adalah sebagai berikut: Ketersediaan pihak Perusahaan untuk menerima peneliti melakukan penelitian. Pada Perusahaan belum pernah dilakukan penelitian dengan topik yang diteliti oleh peneliti sekarang.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan yang ada di perusahaan PT. Nagamas Agro Mulia Talikumain. Jumlah karyawan di perusahaan adalah 86 Orang.

Penelitian ini melakukan sensus terhadap karyawan yang menjadi populasi penelitian, yaitu 86 karyawan

tetap di PT. Nagamas Agro Mulia Talikumain. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh, yaitu penelitian atas seluruh populasi karyawan tetap di PT. Nagamas Agro Mulia Talikumain. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi relatif sedikit.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, dimana penelitian ini menghasilkan data yang berbentuk angka baik dalam skala rasio dan interval untuk menganalisis variabel.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :data primer, data sekunder. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, observasi, studi pustaka.

Dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas, variabel terikat dan variabel Mediasi. Berikut ini dijelaskan mengenai variabel yang terdapat dalam penelitian ini, yaitu :

1. Variabel Independent (X), yaitu variabel bebas atau variabel yang tidak terikat pada variabel lain.
2. Variabel Dependent (Y), yaitu variabel yang terikat atau variabel yang tergantung pada variabel lain.
3. Variabel Mediasi (Z), yaitu variabel perantara yang secara konkret pengaruhnya tidak tampak tetapi secara teoritis dapat mempengaruhi hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui karakteristik responden serta nilai skor rata-rata jawaban responden untuk masing-masing item pertanyaan, indikator, maupun variabel. Analisis ini dilakukan dengan mendiskripsikan data berdasarkan kecenderungan dan tanggapan responden terhadap item-item pertanyaan yang berkaitan dengan indikator dan variabel penelitian. Gambaran dari setiap variabel penelitian untuk menjawab kondisi variabel kesehatan dan keselamatan kerja(K3), Lingkungan kerja, Motivasi dan kinerja

Analisis jalur adalah suatu teknik pengembangan dari regresi linier ganda. Metode ini digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas terhadap variabel terikat (Riduwan dan Kuncoro dalam Supriyanto dan Maharani 2013:74). Manfaat analisis jalur adalah perluasan dari analisis regresi linier berganda yang diperlukan pada jalur hubungan (*network*) variabel-variabel yang melibatkan lebih dari satu pertanyaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Corrected item-total correlation	R tabel (taraf signifikan 5%)	Keterangan
X1	Indikator 1	0,483	0,2120	Valid
	Indikator 2	0,706	0,2120	Valid
	Indikator 3	0,733	0,2120	Valid
	Indikator 4	0,741	0,2120	Valid
	Indikator 5	0,585	0,2120	Valid
X2	Indikator 1	0,652	0,2120	Valid
	Indikator 2	0,674	0,2120	Valid
	Indikator 3	0,696	0,2120	Valid
	Indikator 4	0,679	0,2120	Valid
	Indikator 5	0,615	0,2120	Valid
Z	Indikator 1	0,703	0,2120	Valid
	Indikator 2	0,775	0,2120	Valid
	Indikator 3	0,807	0,2120	Valid
Y	Indikator 1	0,810	0,2120	Valid
	Indikator 2	0,852	0,2120	Valid
	Indikator 3	0,780	0,2120	Valid
	Indikator 4	0,784	0,2120	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel 5.10 menunjukkan bahan seluruh item pertanyaan masing-masing variabel kesehatan dan keselamatan kerja (K3), lingkungan kerja, motivasi dan kinerja karyawan dalam sudah memenuhi persyaratan minimum untuk dikatakan valid sebagai alat ukur karena $r_{hitung} > r_{tabel} 0,2120$.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

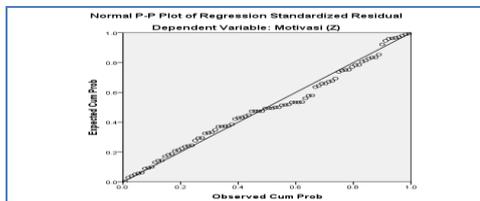
variabel	N of item	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
X1	5	0,631	0,60	Reliable
X2	5	0,663	0,60	Reliable
Z	3	0,636	0,60	Reliable
Y	4	0,820	0,60	Reliable

Sumber : Data Olahan SPSS, 2022

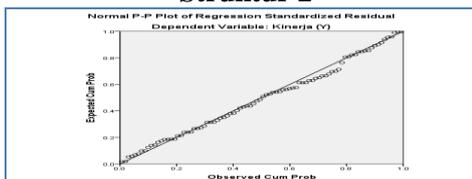
Berdasarkan Tabel 5.11 hasil pengujian reliabilitas menggunakan SPSS menunjukkan bahwa semua variabel kesehatan dan keselamatan kerja (K3), lingkungan kerja, motivasi dan kinerja karyawan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator variabel reliabel sebagai alat pengumpulan data.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Gambar 2 Plot Normalitas
Struktur 1



Struktur 2



Sumber : *Olahan Data SPSS*

Sesuai yang terlihat dari gambar 2 diatas dapat dilihat bahwa letak titik-titik berhimpit didekat garis diagonal. Maka diperoleh kesimpulan bahwa nilai residual pada model tersebut sudah dinyatakan berdistribusi normal. Peneliti juga menerapkan uji statistik dalam uji normalitas ini yaitu uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan kriteria pengujian jika nilai signifikansi melebihi 0,05 (5%) maka residual berdistribusi secara normal. Adapun hasil uji bisa dijelaskan pada tabel selanjutnya.

Tabel 3 Hasil One Sample
Kolmogorov-Smirnov
Struktur 1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
—		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.33608798

Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.092
	Negative	-.043
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.067c

Sumber : *Olahan Data SPSS*

Struktur 2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
—		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.97236260
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.066
	Negative	-.030
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : *Olahan Data SPSS*

Sesuai yang terlihat dari isi Tabel 3 yaitu pada Struktur 1 dan Struktur 2 diperoleh bahwa data tersebut memiliki hasil distribusi *Asymp. Sig (2-tailed)* atau tingkat signifikansinya dengan nilai 0.067 pada Struktur 1 dan 0,200 pada Struktur 2 yang artinya telah melebihi angka 0,05 maka diperoleh kesimpulannya yaitu nilai residual pada model tersebut sudah dinyatakan berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas
pada Persamaan 1 dan 2
Struktur 1

Coefficients ^a			
Model	T	Sig.	Keputusan
1 (Constant)	1.486	.141	Bebas heteroskedastisitas
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1)	.204	.839	
Lingkungan Kerja (X2)	-.222	.825	

a. Dependent Variable: ABS1

Struktur 2
Coefficients^a

Model	T	Sig.	Keputusan
1 (Constant)	3.200	.002	Bebas heteroskedastisitas
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1)	-1.378	.172	
Lingkungan Kerja (X2)	-1.456	.149	
Motivasi (Z)	1.106	.272	

a. Dependent Variable: ABS2

Sumber : *Olahan Data SPSS, 2022*

Apabila diketahui nilai uji secara parsial menunjukkan angka lebih

besar dari 5%, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sebaliknya jika angka lebih kecil dari 5% maka terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan Tabel dapat disimpulkan bahwa semua variabel pada kedua model tidak terjadi heteroskedastisitas, karena semua nilai sig. > 5%.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas Pada Persamaan 1 dan 2

Variabel	Tolerance	VIF	Keputusan
Variabel Dependent :			
Motivasi	0,773	1,293	Bebas
Variabel Independent :	0,773	1,293	Multikolinearitas
a. Keselamatan dan Kesehatan Kerja			Bebas
b. Lingkungan Kerja	0,724	1,382	Multikolinearitas
Variabel Dependent :	0,566	1,767	Bebas
Kinerja	0,569	1,758	Multikolinearitas
Variabel Independent :			
a. Keselamatan dan Kesehatan Kerja			Bebas
b. Lingkungan Kerja			Multikolinearitas
c. Motivasi			Bebas

Sumber : Olahan Data SPSS, 2022

Tabel 5 menunjukkan bahwa pada persamaan 1 dan 2 nilai *Tolerance* < 1 dan nilai *Variance Inflation Factor (FIV)* < 10, hal ini menunjukkan tidak terjadinya gejala multikolinearitas dalam model regresi pada persamaan satu dan persamaan dua.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 6 Koefisiensi Jalur Struktur Jalur 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.134	1.034		3.030	.003
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1)	.146	.061	.224	2.384	.019
Lingkungan Kerja (X2)	.351	.064	.519	5.516	.000

a. Dependent Variable: Motivasi (Z)

Sumber : Olahan Data SPSS, 2022

Dari Tabel 6 dapat diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan Persamaan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 t_{\text{tabel}} &= n - k - 1 ; \alpha/2 \\
 &= 86 - 2 - 1 ; 0,05/2 \\
 &= 83 ; 0,025 \\
 &= \pm 1,988
 \end{aligned}$$

Keterangan

n : jumlah sampel

1 : konstan

k : jumlah variabel bebas

Dengan demikian maka diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Nilai t_{hitung} variabel kesehatan dan keselamatan kerja sendiri sebesar $2,384 > t_{\text{tabel}}$ (1,988) dengan signifikansi $(0.019) < 0.05$. Artinya adalah bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.
2. Nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja sendiri sebesar $5,516 > t_{\text{tabel}}$ (1,988) dengan signifikansi $(0.000) < 0.05$. Artinya adalah bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

Tabel 7 Koefisiensi Jalur Struktur Jalur 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.784	1.619		1.720	.089
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1)	.268	.094	.279	2.860	.005
Lingkungan Kerja (X2)	.275	.111	.274	2.483	.015
Motivasi (Z)	.359	.163	.243	2.205	.030

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Olahan Data SPSS, 2022

Dari Tabel 7 dapat diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan Persamaan sebagai berikut :

$$t_{\text{tabel}} = n - k - 1 ; \alpha/2$$

$$= 86 - 3 - 1 ; 0,05/2$$

$$= 82 ; 0,025$$

$$= \pm 1.989$$

Keterangan

n : jumlah sampel

1 : konstan

k : jumlah variabel bebas

Dengan demikian maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} variabel kesehatan dan keselamatan kerja sendiri sebesar 2,860 > t_{tabel} (1,989) dengan signifikansi (0.005) < 0.05. Artinya adalah bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.
2. Nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja sendiri sebesar 2,483 > t_{tabel} (1,989) dengan signifikansi (0.015) < 0.05. Artinya adalah bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
3. Nilai t_{hitung} variabel motivasi sendiri sebesar 2,205 > t_{tabel} (1,98932) dengan signifikansi (0.030) < 0.05. Artinya adalah bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8 Koefisiensi Determinasi Struktur Jalur 1

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.657 ^a	.431	.417	1.35209	1.756

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja (X2), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1)
b. Dependent Variable: Motivasi (Z)

Sumber : *Olahan Data SPSS, 2022*

Dari Tabel 8 nilai R Square 0.431 artinya adalah bahwa persentase pengaruh variable X1,X2, terhadap variabel Z adalah sebesar 43,1%. Sedangkan sisanya 56,9% dipengaruhi

oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Tabel 9 Koefisiensi Determinasi Struktur Jalur 2

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.658 ^a	.433	.412	2.00812	1.973

a. Predictors: (Constant), Motivasi (Z), KeselamatanKesehatanKerja (X1), LingkunganKerja (X2)
b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : *Olahan Data SPSS, 2022*

Dari Tabel 9 nilai R Square 0.433 artinya adalah bahwa persentase pengaruh variable X1, X2, Z terhadap variabel Y adalah sebesar 43,3% Sedangkan sisanya 56,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 10 Hasil Uji Simultan (F) Struktur 1

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	114.973	2	57.487	31.445	.000 ^b
	Residual	151.736	83	1.828		
	Total	266.709	85			

a. Dependent Variable: Motivasi (Z)
b. Predictors: (Constant), LingkunganKerja (X2), KeselamatanKesehatanKerja (X1)

Sumber : *Olahan Data SPSS, 2022*

Dari Tabel 10 di atas dapat diketahui nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan Persamaan sebagai berikut:

$$t_{tabel} = n - k - 1 ; \alpha/2$$

$$= 86 - 2 - 1 ; 2$$

$$= 83 ; 2$$

$$= 3,11$$

Keterangan =

n : jumlah sampel

1 : konstan

k : jumlah variabel bebas

Dengan demikian diketahui F_{hitung} (31,445) > F_{tabel} (3,11) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah variable (X1), dan (X2) berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel (Z).

Tabel 11 Hasil Uji Simultan (F) Struktur 2

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	252.727	3	84.242	20.891	.000 ^b
Residual	330.668	82	4.033		
Total	583.395	85			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)
 b. Predictors: (Constant), Motivasi (Z), KeselamatanKesehatanKerja (X1), LingkunganKerja (X2)

Sumber : *Olahan Data SPSS, 2022*

Diketahui F_{hitung} sebesar 20,891 dengan signifikansi 0,000. F_{tabel} dapat diperoleh sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 F_{tabel} &= n - k - 1 ; \alpha/2 \\
 &= 86 - 3 - 1 ; 3 \\
 &= 82 ; 3 \\
 &= 2,72
 \end{aligned}$$

Keterangan =

n : jumlah sampel

l : konstan

k : jumlah variabel bebas

Dengan demikian diketahui F_{hitung} (20,891) > F_{tabel} (2,72) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah variable (X1), (X2) dan (Z) berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel (Y).

Hasil Analisis Path

Tabel 12 Hasil Pengaruh Lansung dan Tidak Lansung

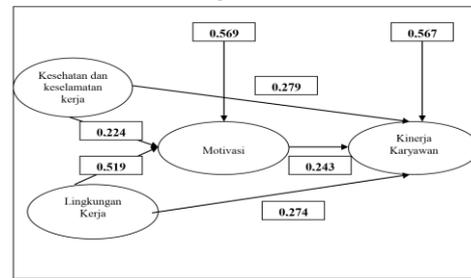
Variabel	Direct	Indirect	Total	Keterangan
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1)→Motivas (Z)	0.224	-	0.224	Sedang
Lingkungan Kerja (X2)→Motivas (Z)	0.519	-	0.519	Kuat
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1)→Kinerja (Y)	0.279	-	0.279	Sedang
Lingkungan Kerja (X2)→Kinerja (Y)	0.274	-	0.274	Sedang
Motivasi (Z)→Kinerja (Y)	0.243	-	0.243	Sedang
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1)→Motivas (Z)→Kinerja (Y)	-	0.279* 0.243 = 0,067	0,346	Kuat
Lingkungan Kerja (X2)→Motivas (Z)→Kinerja (Y)	-	0.274* 0.243 = 0,066	0,34	Kuat

Sumber : *Olahan Data SPSS, 2022*

Berdasarkan Tabel 12 dapat dilihat bahwa hasil pengujian hipotesis dapat diketahui sebagai berikut :

Dengan demikian, dapat disusun struktur analisis jalur (*Path Analysis*) sebagai berikut :

Gambar 3 Struktur Lengkap Analisis jalur



Sumber : *Olahan Data SPSS, 2022*

$$\epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,431} = 0,569$$

$$\epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,431} = 0,569$$

$$\epsilon_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,433} = 0,567$$

PEMBAHASAN

Kesehatan dan Keselamatan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nagamas Agro Mulia Talikumain. Adanya hubungan positif ini berarti kesehatan dan keselamatan kerja (K3) memiliki hubungan yang searah dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan apabila program kesehatan dan keselamatan kerja semakin meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat, adanya program kesehatan yang baik dan memenuhi syarat kebutuhan akan keselamatan akan meningkatkan kinerja karyawan. Sesuai yang dikatakan oleh Sedarmayanti (2014) mengatakan bahwa karyawan yang terjamin kesehatan dan keselamatan kerjanya akan bekerja lebih optimal, dan akan berdampak pada kinerja yang diberikan.

Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya

kondisi lingkungan kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Nagamas Agro Mulia Talikumain. Sesuai dengan pendapat Saydam dalam Nisya (2018) lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan saat melaksanakan pekerjaannya dan dapat mempengaruhi pelaksanaan itu sendiri. Jika perusahaan mempunyai lingkungan kerja yang baik maka karyawan dapat melakukan pekerjaan secara lebih optimal, nyaman, dan maksimal.

Kesehatan dan Keselamatan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Motivasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kesehatan dan Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi pada karyawan PT. Nagamas Agro Mulia Talikumain. Adanya hubungan positif ini berarti kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan motivasi memiliki hubungan yang searah. Artinya apabila kesehatan dan keselamatan kerja baik maka dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam bekerja. Berdasarkan teori Maslow yang menjelaskan lima hirarki kebutuhan manusia, diantaranya ialah kebutuhan keamanan (*Safety Needs*) yaitu kebutuhan akan rasa aman dari kekerasan fisik maupun psikis seperti lingkungan aman bebas ancaman, serta perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja. Seseorang akan bekerja dengan kemampuan maksimal ketika memiliki motivasi kerja lewat pemenuhan kebutuhan rasa aman maka karyawan akan bekerja dengan nyaman.

Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Motivasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya kondisi lingkungan kerja yang baik mampu memberikan motivasi kerja bagi

karyawan pada PT. Nagamas Agro Mulia Talikumain. Sesuai dengan pendapat Harbani Pasalong (2013:152), salah faktor yang mempengaruhi motivasi adalah lingkungan kerja yang menyenangkan. Pernyataan ini didukung oleh Saydam dalam Nisya (2018) lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan saat melaksanakan pekerjaannya dan dapat mempengaruhi pelaksanaan itu sendiri. Jika perusahaan mempunyai lingkungan kerja yang baik maka akan memberikan dorongan kepada karyawan dalam melakukan pekerjaan secara lebih optimal, nyaman, dan maksimal.

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nagamas Agro Mulia Talikumain. Artinya ketika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi membuat karyawan mampu mengoptimalkan kemampuan dalam bekerja. Pernyataan ini didukung oleh Hasibuan dalam (Sutrisno,2016) mengemukakan motivasi adalah suatu rangsangan keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Sesuai dengan teori motivasi menurut Maslow manusia memiliki kebutuhan hidup berdasarkan hirarkinya yaitu : kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, dan kebutuhan penghargaan. Dengan pemberian motivasi kerja seseorang akan semakin terdorong untuk meraih prestasi kerja yang baik dan manfaat orang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Kondisi tersebut dapat menyebabkan hasil kerja karyawan meningkat.

Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi

Berdasarkan *Analisis path* hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil perhitungan diketahui nilai pengaruh langsung sebesar 0,279 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,054 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa motivasi tidak memediasi pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi

Berdasarkan hasil *analisis path* penelitian ini menunjukkan bahwa hasil perhitungan diketahui nilai pengaruh langsung sebesar 0,243 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,126 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa motivasi tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena lingkungan kerja belum sepenuhnya mampu menjadi motivasi bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan perusahaan PT. Nagamas Agro Mulia Talikumain. Sampel penelitian ini adalah karyawan perusahaan PT. Nagamas Agro Mulia Talikumain dengan jumlah responden penelitian ini sebanyak 86 karyawan. Pengujian hipotesis menggunakan alat uji *Path Analysis* (Analisis Jalur).

Setelah dilakukan analisis data, dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu :

1. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya apabila kesehatan dan keselamatan kerja semakin baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) diperusahaan ini belum mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal karena masih banyak aspek indikator K3 yang belum terlaksana dengan baik, seperti kurangnya ketersediaan alat perlindungan diri (APD) yaitu: sarung tangan las, kacamata las, body harnest/safety, dan helm, dan layanan kesehatan dan kecelakaan kerja yang belum berjalan dengan optimal.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya semakin baik kondisi lingkungan kerja maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Kondisi lingkungan kerja di perusahaan ini masih kurang kondusif karena sistem penerangan yang masih kurang memadai, fasilitas kerja juga masih kurang cukup untuk mendukung pekerjaan karyawan seperti komputer, printer, timbangan dan alat labor.
3. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi. Artinya semakin baik pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja maka motivasi kerja karyawan akan meningkat juga. Pelaksanaan program K3 diperusahaan ini belum mampu memotivasi karyawan karena belum semua karyawan merasa aman dalam bekerja.
4. Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi. Artinya semakin baik kondisi lingkungan kerja maka semakin tinggi pula motivasi karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja di perusahaan ini

belum memberikan motivasi bagi karyawan dalam bekerja, karena karyawan masih kurang merasa nyaman dengan kondisi lingkungan yang kurang akan penerangan sehingga lingkungan kerja menjadi tidak kondusif.

5. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya semakin termotivasi karyawan dalam bekerja maka semakin baik pula kinerja karyawan. Diperusahaan ini belum semua karyawan memiliki motivasi dalam bekerja. Hal ini karena karyawan masih merasa bahwa perusahaan belum sepenuhnya mampu memberikan insentif yang sesuai dengan hasil karyawan perusahaan juga belum mampu mendorong karyawan untuk meningkatkan prestasi, hal ini membuat karyawan kurang berkomitmen dalam bekerja. Sehingga pekerjaan sulit untuk diselesaikan sesuai dengan waktu yg diharapkan.
6. Motivasi tidak memediasi pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Artinya kesehatan dan keselamatan kerja belum sepenuhnya mampu menjadi motivasi bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja. Hal ini karena motivasi kerja belum dimiliki oleh setiap karyawan dalam hal kebutuhan rasa aman, dan kebutuhan sosial yang memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.
7. Motivasi tidak memediasi pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Artinya lingkungan kerja belum sepenuhnya mampu menjadi motivasi bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja. Hal ini karyawan merasa bahwa belum terpenuhinya motivasi berupa kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri

Saran

Hal-hal yang dapat disarankan oleh peneliti berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawan adalah :

1. Untuk mengoptimalkan pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja guna mengurangi angka kecelakaan dan meningkatkan kinerja karyawan diharapkan perusahaan dapat memberikan dan melengkapi APD (*Body Herneest*) sesuai dengan kebutuhan karyawan, memberikan layanan kesehatan dan menambah rambu-rambu kecelakaan kerja.
2. Upaya dalam meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik untuk membantu meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan diharapkan untuk mengevaluasi pelaksanaan SOP, memaksimalkan penerangan, memperhatikan ketersediaan fasilitas kerja dan melakukan pengecekan berkala pada peralatan kerja.
3. Untuk meningkatkan motivasi kerja pada karyawan maka perusahaan diharapkan mampu memberikan insentif yang sesuai kepada karyawannya. Selanjutnya perusahaan harus memberikan dorongan kepada karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga karyawan memiliki komitmen dalam bekerja.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan kajian lebih dalam mengenai kesehatan dan keselamatan kerja (K3), lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain variabel independent tersebut untuk memperoleh temuan lainnya bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Audrey Josephine, & Dhyah Harjanti S.E., M. S. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Jurnal AGORA*, 5(3), 1–8.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Chr. Jimmy L.Gaol (2014). *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Grasindo Anggota Ikapi
- Basori, M. A., Prahiawan, W., & Daenulhay. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Dan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi*, 1(2), 149–157.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. In Media. Bogor.
- Reynaldo Endhika Putra, A. P. (2018). Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 56(2), 153–159.
- Ridwan, A., Kristanto, Y., & Yanuar, R. (2016). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja. *Biomedika*, 9(2), 193–200.
- Sedarmayanti, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Refika Aditama Eresco.
- Supriyanto, Ahmad sani dan Maharani, Vivin. (2013). *Metodologi penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Kuisisioner dan Analisis Data*. Malang : UIN-Maliki Press.
- Waladi Ziyadulitsalis, Prasetya, A., & Ruhana, I. (2016). 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). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 41(1), 10.