

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Motivasi dan Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan PT. Salim Ivomas Pratama Tbk di Kabupaten Rokan Hilir Riau

Ernawati Sinaga¹, Siti Lam'ah Nasution², Anita Sri Rejeki Hutagaol³

Universitas Labuhanbatu, Indonesia
ernawatisinaga231@gmail.com

Submitted: 18th September 2025 | **Edited:** 29th November 2025 | **Issued:** 01th December 2025

Cited on: Sinaga, E., Nasution, S. L., & Hutagaol, A. S. R. (2025). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Motivasi dan Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan PT. Salim Ivomas Pratama Tbk di Kabupaten Rokan Hilir Riau. *KINERJA: Jurnal Manajemen Organisasi dan Industri*, 4(2), 176-187.

ABSTRACT

Employee performance is a critical factor in determining organizational success, particularly in industries where productivity depends heavily on workplace conditions and employee well-being. PT Salim Ivomas Pratama Tbk, operating in a competitive and demanding sector, requires an optimal work environment to ensure its employees perform effectively. This study aims to analyze the influence of occupational safety and health, work motivation, and job satisfaction on employee performance at PT Salim Ivomas Pratama Tbk in Rokan Hilir, Riau. Using a quantitative approach with an associative method, data were collected through questionnaires distributed to 100 employees selected through simple random sampling. The data were processed using SPSS 25 and analyzed using multiple linear regression. The results show that a safe and healthy work environment enhances employee comfort and focus, high work motivation drives employees to pursue targets more diligently, and job satisfaction strengthens commitment and engagement. Collectively, these three factors create a conducive and harmonious work atmosphere that significantly improves overall employee performance.

Keywords: Occupational Safety, Occupational Health, Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor strategis yang menentukan keberhasilan sebuah organisasi, terutama di era globalisasi ketika persaingan semakin ketat. Perusahaan tidak hanya membutuhkan investasi fisik, tetapi juga pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas untuk memastikan operasional berjalan efektif dan efisien. Kinerja karyawan menjadi indikator utama keberhasilan perusahaan, karena kinerja yang baik menunjukkan kemampuan karyawan dalam memenuhi tanggung jawab serta mengoptimalkan potensi mereka untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi (Liperda & Hernawati, 2023).

PT Salim Ivomas Pratama Tbk Balam Estate sebagai perusahaan perkebunan dan pengolahan kelapa sawit memiliki aktivitas operasional yang kompleks dan berisiko tinggi. Lingkup pekerjaan yang melibatkan proses produksi, perawatan tanaman, serta operasional pabrik memerlukan kondisi kerja yang stabil dan aman. Sejak berdiri, perusahaan ini telah berkembang menjadi salah satu unit penting dalam industri kelapa sawit nasional. Namun, perkembangan tersebut harus didukung oleh kinerja karyawan yang optimal agar produktivitas dapat terus meningkat dan target perusahaan tercapai.

Dalam menjalankan operasionalnya, perusahaan menghadapi berbagai tantangan yang berkaitan dengan kondisi kerja, terutama keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Banyaknya potensi bahaya di lingkungan perkebunan dan pabrik menuntut perusahaan untuk memiliki sistem K3 yang kuat agar risiko kecelakaan dapat diminimalisir. Karyawan yang bekerja dalam kondisi tidak aman cenderung mengalami penurunan fokus dan produktivitas. Oleh karena itu, implementasi K3 menjadi aspek krusial untuk menciptakan kenyamanan bekerja sekaligus menjaga keberlanjutan produksi (Setiyadi et al., 2023; Wibowo, 2024).

Teori K3 menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang aman akan memungkinkan pekerja menjalankan tugas tanpa gangguan fisik maupun psikologis. Nasution (2019) menekankan pentingnya kerja sama antara pimpinan dan karyawan untuk menjaga keselamatan kerja, sementara Ekowati & Amin (2019) menegaskan bahwa fungsi manajemen SDM berperan dalam memastikan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan tetap terjaga. Jika aspek K3 tidak terpenuhi, risiko kecelakaan meningkat dan berdampak langsung terhadap kinerja.

Selain K3, motivasi kerja juga merupakan faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi mendorong individu untuk bekerja lebih giat demi mencapai tujuan tertentu. Rahsel (2019) menjelaskan bahwa tingkat motivasi ditentukan oleh sejauh mana kebutuhan karyawan terpenuhi. Ketika motivasi rendah, kualitas kerja akan menurun dan target perusahaan sulit dicapai. Hal ini sejalan dengan pandangan Nurhalizah & Oktiani (2024) yang menegaskan bahwa motivasi yang kuat akan mendorong peningkatan kinerja.

Kepuasan kerja tidak kalah penting dalam memengaruhi performa karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Karyawan yang puas cenderung menunjukkan komitmen, loyalitas, dan konsentrasi yang lebih baik. Rudianto (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan kunci pengembangan potensi SDM, sedangkan Fitriya & Kustini (2022) menambahkan bahwa ketidakpuasan kerja akan menurunkan fokus dan menghambat produktivitas. Dengan demikian, kepuasan kerja menjadi faktor penentu dalam mempertahankan performa di jangka panjang.

Berbagai penelitian terdahulu telah membahas pengaruh K3, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Namun, sebagian besar penelitian dilakukan pada sektor industri yang berbeda atau wilayah yang tidak memiliki karakteristik kerja sekompleks perkebunan dan pabrik kelapa sawit. Selain itu, beberapa penelitian hanya meneliti satu atau dua variabel, sehingga belum memberikan gambaran komprehensif mengenai bagaimana ketiga variabel tersebut bekerja secara simultan dalam memengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, masih terdapat gap penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut, yaitu bagaimana keselamatan dan kesehatan kerja, motivasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan di lingkungan perkebunan dan pabrik kelapa sawit. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan ketiga faktor tersebut terhadap kinerja karyawan PT Salim Ivomas Pratama Tbk di Kabupaten Rokan Hilir, Riau.

LANDASAN TEORI

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk menjaga kesehatan dan keselamatan tenaga

kerja. Menurut Rejeki (2019), K3 didefinisikan sebagai upaya untuk memastikan bahwa tenaga kerja secara jasmani maupun rohani berada dalam kondisi sehat dan prima. Dengan kondisi ini, karyawan dapat bekerja secara optimal, sehingga turut berkontribusi pada terciptanya masyarakat yang makmur dan sejahtera. Keselamatan dan kesehatan kerja bukan hanya melindungi individu, tetapi juga mendukung produktivitas dan kualitas kerja secara menyeluruh.

Sejalan dengan penjelasan di atas, Darmayani et al. (2023) menjelaskan bahwa K3 adalah bagian integral dari sistem ketenagakerjaan yang sangat penting untuk menjaga kelancaran operasional dan roda ekonomi di tempat kerja. Penerapan K3 yang baik memastikan bahwa aktivitas produksi atau operasional organisasi berjalan lancar tanpa terganggu oleh risiko kecelakaan atau gangguan kesehatan pada karyawan. Dengan demikian, K3 bukan hanya menjadi kewajiban hukum, tetapi juga strategi penting bagi perusahaan untuk mempertahankan keberlangsungan usaha.

Menurut Iskanto et al. (2020), K3 mencakup langkah-langkah sistematis untuk mencegah dan mengurangi risiko kecelakaan maupun penyakit akibat kerja. Hal ini dilakukan dengan mempelajari faktor-faktor yang berpotensi menimbulkan risiko, kemudian mengambil tindakan pencegahan dan antisipasi yang tepat. Pendekatan ini bersifat proaktif, bukan hanya menunggu terjadinya insiden, sehingga dapat meminimalkan kerugian baik bagi karyawan maupun perusahaan.

Simarmata et al. (2025) menegaskan pentingnya penerapan K3 sebagai upaya strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan produktif. Implementasi K3 yang efektif tidak hanya menjaga keselamatan fisik karyawan, tetapi juga meningkatkan kesejahteraan mental dan motivasi kerja. Dengan demikian, K3 berperan ganda: melindungi karyawan sekaligus mendukung pencapaian kinerja organisasi secara optimal. Penerapan prinsip-prinsip K3 secara konsisten menjadi fondasi bagi keberhasilan jangka panjang perusahaan.

Motivasi Kerja

Menurut Septiadi et al. (2020), motivasi adalah kondisi yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan atau kegiatan secara sadar dan terencana. Dorongan ini muncul dari dalam diri individu sebagai kekuatan utama yang memicu seseorang untuk bergerak dalam rangka memenuhi kebutuhan, keinginan, atau tujuan tertentu. Motivasi berfungsi sebagai energi penggerak yang mengarahkan perilaku individu sehingga tindakan yang dilakukan menjadi terfokus, konsisten, dan berorientasi pada pencapaian hasil yang diinginkan. Dengan kata lain, motivasi tidak hanya mempengaruhi intensitas usaha seseorang, tetapi juga menentukan arah dan ketekunan dalam menghadapi tantangan. Individu yang termotivasi cenderung lebih proaktif, bertanggung jawab, dan berkomitmen dalam mencapai target serta meningkatkan kinerja mereka. Motivasi menjadi faktor penting dalam efektivitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Astia Ningsih & Lili Khaerunnisa (2022), motivasi merupakan perubahan energi dalam diri seseorang yang timbul akibat dorongan internal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dorongan ini berperan sebagai penggerak utama yang memacu individu untuk bertindak secara sadar dan terarah. Sementara itu, Sembiring (2020) menambahkan bahwa dorongan tersebut muncul dari kebutuhan individu untuk berkembang dan mencapai kemajuan dalam kehidupan, baik secara pribadi maupun profesional. Kebutuhan ini menjadi stimulan yang mendorong seseorang untuk berusaha secara maksimal dalam setiap tindakan dan keputusan yang diambil. Dengan demikian, motivasi bukan hanya sekadar hasrat atau keinginan, tetapi merupakan kekuatan internal yang mengarahkan individu agar berkomitmen, konsisten, dan produktif dalam mencapai

hasil yang optimal sesuai tujuan yang diinginkan.

Kepuasan Kerja

Menurut Nabawi (2019), kepuasan kerja bukan diukur dari seberapa keras atau baik seseorang bekerja, melainkan dari sejauh mana individu menyukai pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan dan sikap karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti gaji, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan rekan kerja, lingkungan kerja, serta beban tugas yang diterima. Keseluruhan faktor ini membentuk tingkat kenyamanan, penerimaan, dan keterlibatan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Dengan kata lain, kepuasan kerja menunjukkan sejauh mana kebutuhan, harapan, dan ekspektasi karyawan terpenuhi sehingga memengaruhi motivasi, kinerja, dan komitmen mereka terhadap organisasi secara keseluruhan.

Sementara itu, Suryawan & Salsabilla (2022) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan di mana seseorang memiliki dorongan kuat untuk melakukan tindakan tertentu demi mencapai tujuan yang diinginkan. Dorongan tersebut muncul dari kebutuhan maupun keinginan pribadi yang kemudian memengaruhi kemauan individu dalam melaksanakan tugas secara optimal. Motivasi menjadi unsur penting dalam menentukan kualitas dan konsistensi kinerja seseorang di dalam organisasi.

Kinerja Karyawan

Menurut Widodo & Yandi (2022), kinerja seseorang dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Untuk mencapai hasil yang optimal, setiap karyawan harus memiliki kesiapan kerja, keterampilan, serta pemahaman yang jelas mengenai tugas dan metode penyelesaiannya. Tanpa kompetensi tersebut, keberhasilan dalam menjalankan pekerjaan akan sulit dicapai. Kinerja pada dasarnya merupakan tindakan nyata yang dilakukan individu dalam melaksanakan tugasnya, yang kemudian menjadi indikator penting dalam menilai pencapaian kerja.

Kinerja karyawan memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan organisasi, karena kualitas kinerja secara langsung berkontribusi terhadap pencapaian target perusahaan. Robbins & Judge (2020) menegaskan bahwa kinerja merupakan hasil dari interaksi antara kemampuan, motivasi, dan peluang yang tersedia dalam lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memastikan bahwa setiap karyawan tidak hanya termotivasi, tetapi juga memiliki kompetensi yang memadai untuk mendukung produktivitas dan perkembangan organisasi.

Kerangka Konseptual Penelitian

Lingkungan kerja yang aman dan sehat menciptakan rasa nyaman, mengurangi risiko kecelakaan, dan meningkatkan fokus saat bekerja. Menurut Setiyadi et al. (2023), penerapan K3 yang baik dapat meminimalkan potensi bahaya dan meningkatkan kualitas kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat Ekowati & Amin (2019) yang menyatakan bahwa kondisi fisik dan mental yang terjaga akan berpengaruh langsung terhadap kualitas kinerja. Dengan demikian, K3 dipandang sebagai faktor eksternal penting yang memengaruhi kinerja karyawan.

Selain itu, motivasi memiliki peran psikologis yang signifikan dalam mendorong individu mencapai hasil kerja terbaik. Robbins & Judge (2020) menjelaskan bahwa motivasi adalah hasil interaksi antara kebutuhan, dorongan internal, serta tujuan yang ingin dicapai individu. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan bekerja lebih giat dan bertanggung jawab, yang pada akhirnya meningkatkan performa kerja. Hal ini diperkuat oleh Rahsel (2019) yang mengungkapkan bahwa pemenuhan kebutuhan karyawan berpengaruh besar terhadap dorongan kerja mereka. Dengan demikian, motivasi diposisikan sebagai faktor internal yang mampu memperkuat kinerja karyawan.

Kepuasan kerja juga berperan dalam meningkatkan komitmen dan kedisiplinan karyawan. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi serta keterlibatan kerja yang lebih baik. Nabawi (2019) menegaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai aspek seperti gaji, lingkungan kerja, hubungan antar rekan, dan peluang pengembangan. Ketika aspek-aspek tersebut terpenuhi, kualitas kinerja akan meningkat karena karyawan merasa dihargai dan nyaman. Dengan demikian, dalam kerangka konseptual ini, K3, motivasi, dan kepuasan kerja dianggap sebagai faktor yang saling melengkapi dalam memengaruhi kinerja karyawan secara simultan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah metode penelitian kuantitatif. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan gambaran yang objektif mengenai hubungan antar variabel melalui pengukuran numerik. Menurut Fajri & Amelya (2022), metode penelitian diperlukan untuk menentukan langkah terbaik dalam memecahkan masalah dan mencapai tujuan penelitian. Chandra & Anwar (2023) mengutip Cresswell bahwa penelitian kuantitatif digunakan untuk menguji teori dengan menganalisis interaksi antar variabel berdasarkan data numerik yang kemudian diolah menggunakan teknik statistik. Oleh karena itu, metode ini dianggap paling tepat untuk mengukur pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan di PT Salim Ivomas Pratama Tbk dengan populasi seluruh karyawan yang berjumlah 1.962 orang. Penentuan ukuran sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat signifikansi 5%, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 100 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling, yaitu pemilihan sampel secara acak tanpa mempertimbangkan karakteristik tertentu, sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih menjadi responden. Hal ini dilakukan untuk memperoleh data yang representatif dan menghindari bias.

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada 100 responden. Instrumen penelitian menggunakan pertanyaan tertutup dengan skala Likert untuk mengukur penilaian responden terhadap variabel penelitian. Data yang terkumpul kemudian diolah menggunakan SPSS versi 25. Analisis data mencakup uji statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas instrumen, uji asumsi klasik untuk memenuhi syarat analisis regresi, serta pengujian hipotesis menggunakan regresi linear berganda guna mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Hasil uji validitas menggunakan metode Pearson Correlation menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan memiliki nilai korelasi di atas 0,30. Nilai tersebut telah memenuhi batas minimum yang menunjukkan bahwa setiap item mampu mengukur variabel yang dimaksud secara tepat. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000, lebih kecil dari 0,05, sehingga seluruh item dinyatakan signifikan secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan telah memenuhi syarat validitas dan layak digunakan untuk tahap analisis berikutnya, karena

mampu merepresentasikan variabel yang diteliti secara akurat.

Uji Realibilitas

Hasil uji reliabilitas penelitian menunjukkan bahwa seluruh variabel yang digunakan memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70, yang menandakan bahwa instrumen penelitian konsisten dan dapat dipercaya untuk mengukur variabel yang dimaksud. Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,984, menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat tinggi, sehingga setiap item pertanyaan pada variabel ini secara konsisten mencerminkan konsep keselamatan dan kesehatan kerja. Variabel Motivasi (X2) memiliki nilai 0,861, yang termasuk kategori reliabel, menunjukkan bahwa pertanyaan terkait motivasi mampu mengukur dorongan internal karyawan secara konsisten. Variabel Kepuasan Kerja (X3) memperoleh nilai 0,957, juga menunjukkan reliabilitas sangat tinggi, sehingga persepsi karyawan terhadap kepuasan kerja dapat diukur dengan baik. Variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,722, yang masih berada di atas batas minimal, sehingga dapat dikatakan reliabel. Secara keseluruhan, data penelitian menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan konsisten dan layak untuk analisis lebih lanjut.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Analisis Linear berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 2.952 | 2.406 | | 1.227 | .007 |
| Keselamatan dan kesehatan kerja | .123 | .106 | .119 | 2.168 | .005 |
| Motivasi kerja | .858 | .157 | .491 | 5.437 | .000 |
| Kepuasan kerja | .350 | .141 | .251 | 2.481 | .001 |

Sumber : Hasil olah data SPSS 25, 2025

Hasil analisis regresi diperoleh persamaan $Y = 2,952 + 0,123X_1 + 0,858X_2 + 0,350X_3$, hal ini menjelaskan bahwa:

1. Konstanta (a) = 2,952. Nilai ini mempunyai arti bahwa jika variabel keselamatan dan kesehatan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja tidak ada (bernilai nol), maka kinerja sebesar 2,952.
2. Koefisien X_1 (b_1) = 0,123. Nilai ini mempunyai arti bahwa jika keselamatan dan kesehatan kerja meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,123.
3. Koefisien X_2 (b_2) = 0,858. Nilai ini mempunyai arti bahwa jika motivasi kerja meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,858.
4. Koefisien X_3 (b_3) = 0,350. Nilai ini mempunyai arti bahwa jika kepuasan kerja meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,350.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh keselamatan dan kesehatan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Secara teoritis, kinerja tetap memiliki nilai dasar meskipun ketiga variabel tersebut belum diperhitungkan, yang berarti terdapat tingkat kinerja minimal yang dapat dicapai oleh karyawan tanpa adanya pengaruh langsung dari faktor-faktor tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja tidak sepenuhnya bergantung pada faktor eksternal dan internal, tetapi ada komponen dasar yang melekat dalam pekerjaan karyawan.

Selain itu, ketiga variabel independen memberikan pengaruh positif terhadap

kinerja. Peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja memberikan rasa aman dan nyaman, sehingga karyawan dapat bekerja lebih fokus dan efektif. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang paling signifikan, menunjukkan bahwa dorongan internal karyawan menjadi faktor utama dalam mendorong kinerja yang optimal. Kepuasan kerja juga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja, karena karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya akan lebih berkomitmen, produktif, dan terlibat dalam setiap tugas yang diberikan.

Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Pengujian parsial dilakukan untuk menguji secara parsial variabel penelitian dengan hasil penelitian sebagai berikut :

Tabel 2. Uji Parsial

| Model | T | Sig. |
|---------------------------------|-------|------|
| 1 (Constant) | 1.227 | .007 |
| Keselamatan dan kesehatan kerja | 2.168 | .005 |
| Motivasi kerja | 5.437 | .000 |
| Kepuasan kerja | 2.481 | .001 |

Sumber : Hasil olah data SPSS 25, 2025

Hasil analisis regresi di atas menjelaskan bahwa:

1. Hasil pengujian untuk keselamatan dan kesehatan kerja (X_1) sebesar 2,168, t tabel 1,661 (t hitung > t tabel), dengan nilai signifikan $0,005 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Hasil pengujian untuk motivasi kerja (X_2) sebesar 5,437 t tabel 1,660 (t hitung > t tabel), dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Hasil pengujian untuk kepuasan kerja (X_3) sebesar 2,481, t tabel 1,660 (t hitung > t tabel), dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa penerapan praktik keselamatan dan kesehatan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan fokus karyawan dalam melaksanakan tugas. Lingkungan kerja yang aman dan sehat tidak hanya melindungi karyawan dari risiko cedera atau kecelakaan, tetapi juga menciptakan rasa nyaman dan motivasi untuk bekerja lebih efektif.

Selain itu, motivasi kerja terbukti menjadi faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki dorongan internal yang kuat untuk mencapai target dan menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang lebih baik. Motivasi kerja berperan sebagai pendorong utama yang meningkatkan upaya, disiplin, dan dedikasi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, sehingga kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi menjadi lebih maksimal.

Kepuasan kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya, baik dari sisi lingkungan kerja, penghargaan, maupun hubungan dengan rekan dan atasan, akan lebih berkomitmen dan terlibat dalam setiap aktivitas pekerjaan. Dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi, karyawan mampu menjaga konsistensi dan kualitas kerja, yang pada akhirnya mendukung peningkatan kinerja secara keseluruhan di perusahaan.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian F dilakukan untuk menguji secara simultan variabel penelitian dengan hasil penelitian sebagai berikut :

Tabel 3. Uji Simultan (Uji f)

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 348.200 | 3 | 106.037 | 15.827 | .000 ^b |
| | Residual | 584.452 | 96 | 7.154 | | |
| | Total | 932.652 | 99 | | | |

Sumber : Hasil olah data SPSS 25, 2025

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai perhitungan f lebih besar dari nilai f tabel ($15,827 > 2,70$) dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,005. Hal ini menunjukkan bahwa pengujian secara serempak berpengaruh positif dan signifikan. Dengan kata lain, peningkatan dalam keselamatan dan kesehatan kerja, motivasi, maupun kepuasan kerja secara bersamaan akan berdampak nyata pada peningkatan kinerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa perusahaan tidak dapat hanya fokus pada satu faktor saja, melainkan perlu memperhatikan ketiga aspek tersebut secara terpadu untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Hasil ini juga menekankan pentingnya strategi manajemen sumber daya manusia yang menyeluruh, yang mengintegrasikan faktor fisik, psikologis, dan kepuasan karyawan guna mencapai kinerja optimal.

Koefisien Determinasi

Uji determinan dilakukan untuk melihat secara keseluruhan hasil penelitian yang dilakukan, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4. Determinan

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .602 ^a | .589 | .566 | 1.513 |

Sumber : Hasil olah data SPSS 25, 2025

Hasil analisis regresi menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,602, yang menunjukkan adanya hubungan positif sedang hingga kuat antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja, motivasi, serta kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Artinya, ketiga variabel independen tersebut cenderung bergerak searah dengan kinerja karyawan; ketika faktor-faktor tersebut meningkat, kinerja karyawan juga cenderung meningkat. Hubungan ini menunjukkan bahwa variabel-variabel yang diteliti memiliki kontribusi yang nyata dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Nilai R Square sebesar 0,589 menunjukkan bahwa sekitar 58,9% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh keselamatan dan kesehatan kerja, motivasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama. Sementara itu, Adjusted R Square sebesar 0,566 menunjukkan bahwa setelah memperhitungkan jumlah variabel independen dan ukuran sampel, kontribusi variabel-variabel tersebut terhadap kinerja tetap signifikan, yakni sekitar 56,6%. Standard error of the estimate sebesar 1,513 menunjukkan tingkat penyebaran data kinerja karyawan dari garis regresi, yang relatif kecil, sehingga model regresi yang digunakan dapat dianggap cukup akurat dalam memprediksi kinerja berdasarkan ketiga variabel independen tersebut.

Pembahasan

Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menegaskan bahwa ketika perusahaan menyediakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan nyaman, karyawan merasa terlindungi secara fisik dan mental. Rasa aman ini memungkinkan karyawan bekerja dengan lebih fokus, produktif, dan efektif, karena mereka tidak perlu khawatir

terhadap risiko kecelakaan atau gangguan kesehatan. Dengan demikian, keselamatan dan kesehatan kerja menjadi faktor penting yang mendukung tercapainya kinerja optimal.

Dari perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), temuan ini menegaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang efektif tidak hanya berfokus pada pengembangan keterampilan dan pemberian imbalan, tetapi juga harus mencakup pemeliharaan kesejahteraan karyawan melalui penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Perusahaan yang mampu menjamin kondisi kerja yang aman dan sehat menunjukkan kepedulian nyata terhadap karyawannya, sehingga membangun rasa dihargai, aman, dan diperhatikan. Kondisi ini secara langsung meningkatkan loyalitas, keterlibatan, dan komitmen kerja karyawan, karena mereka merasa bahwa perusahaan memperhatikan kesejahteraan fisik maupun mental mereka. Karyawan yang merasa aman dan dihargai cenderung lebih termotivasi untuk bekerja secara maksimal, produktif, dan konsisten. Dengan demikian, penerapan K3 tidak hanya melindungi karyawan, tetapi juga menjadi strategi penting dalam meningkatkan kinerja individu dan pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh, serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Teori perilaku organisasi juga mendukung temuan ini, yang menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja memengaruhi sikap dan perilaku karyawan. Lingkungan yang aman dan mendukung tidak hanya meminimalkan stres dan ketidaknyamanan, tetapi juga membentuk perilaku positif yang meningkatkan efektivitas kerja. Dengan demikian, penerapan keselamatan dan kesehatan kerja bukan sekadar kewajiban administratif atau regulasi, tetapi merupakan strategi penting bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas, kualitas kinerja, dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menegaskan bahwa karyawan yang memiliki dorongan internal yang kuat cenderung lebih berinisiatif, fokus, dan berdedikasi dalam menyelesaikan tugasnya. Motivasi kerja mendorong karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan serta meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan. Sebaliknya, karyawan yang kurang termotivasi akan sulit mencapai standar kinerja yang diharapkan dan cenderung kurang produktif.

Dari perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), temuan ini menegaskan pentingnya perusahaan dalam merancang program dan kebijakan yang mampu meningkatkan motivasi karyawan secara berkelanjutan. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif mencakup berbagai upaya, seperti pemberian penghargaan dan pengakuan atas prestasi kerja, penyediaan kesempatan pengembangan karier, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung. Ketika kebutuhan motivasi karyawan terpenuhi, mereka cenderung lebih berkomitmen, loyal, dan berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja tidak hanya berperan sebagai faktor psikologis individu, tetapi juga merupakan strategi manajemen yang krusial untuk meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan kinerja keseluruhan organisasi. Dengan kata lain, keberhasilan pencapaian target perusahaan sangat bergantung pada kemampuan manajemen dalam mendorong dan memelihara motivasi karyawan secara sistematis dan terencana.

Teori perilaku organisasi mendukung temuan ini dengan menyatakan bahwa perilaku karyawan dipengaruhi oleh motivasi internal dan eksternal. Motivasi yang tinggi dapat memengaruhi sikap, disiplin, dan konsistensi kerja karyawan, sehingga menciptakan kinerja yang optimal. Sebagai implikasi, perusahaan perlu terus memantau

dan meningkatkan faktor-faktor yang memengaruhi motivasi, karena hubungan antara motivasi dan kinerja bersifat timbal balik; semakin tinggi motivasi, semakin tinggi kinerja, dan sebaliknya, kinerja yang baik juga dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk terus berprestasi.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya, baik dari sisi gaji, kesempatan pengembangan, hubungan dengan rekan kerja maupun beban kerja, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana kebutuhan dan harapan karyawan terhadap pekerjaan mereka terpenuhi, sehingga memengaruhi motivasi, keterlibatan, dan komitmen mereka dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

Dari perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), temuan ini menegaskan pentingnya strategi perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Perusahaan perlu menyediakan kompensasi yang adil, kesempatan pengembangan karier, lingkungan kerja yang nyaman, dan pengakuan terhadap prestasi karyawan. Dengan demikian, kepuasan kerja tidak hanya mempengaruhi kesejahteraan karyawan secara individu, tetapi juga mendorong produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Kepuasan karyawan menjadi salah satu alat strategis untuk mempertahankan tenaga kerja berkualitas dan meningkatkan kinerja jangka panjang.

Teori perilaku organisasi juga mendukung temuan ini dengan menekankan bahwa sikap dan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya memengaruhi perilaku kerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi, berkomitmen penuh, serta menjalankan tugas dengan konsistensi dan dedikasi. Kepuasan kerja mendorong individu untuk bekerja secara lebih produktif, kreatif, dan bertanggung jawab, sehingga secara langsung mendukung pencapaian kinerja yang optimal di tingkat individu maupun organisasi. Implikasi praktis dari temuan ini adalah perusahaan perlu secara rutin memantau, mengevaluasi, dan meningkatkan faktor-faktor yang berkontribusi pada kepuasan kerja, seperti lingkungan kerja, hubungan antar rekan, kompensasi, serta kesempatan pengembangan karier. Dengan strategi yang berfokus pada kepuasan karyawan, organisasi tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga memperkuat efektivitas operasional, loyalitas, dan keberhasilan jangka panjang organisasi secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman dan sehat membuat karyawan merasa terlindungi secara fisik maupun mental, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih fokus, efektif, dan produktif. Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja tidak hanya mencegah risiko kecelakaan atau gangguan kesehatan, tetapi juga meningkatkan rasa nyaman dan kepuasan karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

Selain itu, motivasi kerja terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih berinisiatif, disiplin, dan berkomitmen dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi kerja mendorong karyawan untuk mencapai target dan kualitas kerja yang lebih baik, serta meningkatkan dedikasi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja

karyawan.

Kepuasan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, rekan kerja, dan kompensasi yang diterima akan menunjukkan keterlibatan dan komitmen yang lebih tinggi. Tingkat kepuasan kerja yang baik mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih optimal, menjaga konsistensi dan kualitas hasil kerja, sehingga berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Secara simultan, keselamatan dan kesehatan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terbukti bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kombinasi ketiga variabel ini menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, harmonis, dan mendukung produktivitas. Hasil ini menegaskan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan oleh sinergi dari berbagai aspek yang saling mendukung dalam manajemen sumber daya manusia.

Implikasi dari penelitian ini adalah perusahaan perlu mengintegrasikan keselamatan dan kesehatan kerja, motivasi, dan kepuasan kerja dalam strategi pengelolaan karyawan secara menyeluruh. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan memuaskan bagi karyawan. Penerapan strategi holistik ini dapat meningkatkan loyalitas, keterlibatan, dan komitmen karyawan, sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Astia Ningsih, N., & Lili Khaerunnisa. (2022). Determinasi Produktivitas: Skill, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Literature Review Pengantar Manajemen Sdm). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 550–560.
- Budiman, A., Studi, P., Publik, A., Tinggi, S., & Administrasi, I. (2024). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten balangan*. 276–280.
- Chandra, R. A., & Anwar, Y. (2023). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja an Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Utama Karya Infrastruktur di Padang Pariaman. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(6), 3739-3749.
- Darmayani, S., Sa'diyah, A., Supiati, S., Muttaqin, M., Rachmawati, F., Widia, C., Pattiapon, M. L., Rahayu, E. P., Indiyati, D., & Sunarsieh, S. (2023). *Kesehatan Keselamatan Kerja (K3)*. Jawa Barat: Penerbit Widina.
- Ekowati, V. M., & Amin, F. M. (2019). *The Effects of Occupational Health and Safety on Employee Performance Through Work Satisfaction*. 101(Iconies 2018), 242–245.
- Fajri, C., & Amelya, A. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap*. 5, 369–373.
- Fitriya, A., & Kustini, K. (2022). Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(3), 634–649.
- Iskamto, D., Ghazali, P. L., Afthanorhan, A., & Narti, S. (2020). Effect of occupational safety and health on performance: an empirical investigation. *International Journal of Islamic Studies and Social Sciences*, 1(3), 539-556.
- June, S., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Lautan Lestari Shipyard. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(3), 407–420.

- Jurnal, J., Mea, I., Putri, A. A., & Nawatmi, S. (2024). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan PT . Darya Varia Laboratoria TBK. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , dan Akuntansi)*. 8(1), 1225–1236.
- Liperda, R. I., & Hernawati, T. R. (2023). Analisis Pengaruh Keselamatan, Kesehatan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Workshop (Studi Kasus: Pt Xyz). *INFOTECH Journal*, 9(2), 664–674.
- Nabawi, R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 2(2), 170–183.
- Nasution, L. (2019). Adalah Sebesar 7,366 Lebih Besar Dari Nilai T. *Metadata, Jurnal Ilmiah*, 1, 62–72.
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207.
- Parashakti, R. D., & Putriawati. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 290–304.
- Rahsel, Y. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung (Studi Pada Bagian Administrasi Umum UNPAD). *Jurnal Manajemen Magister Darmajaya*, 2(02), 208-220.
- Rejeki, S. (2019). *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta: Pusdik SDM Kesehatan.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Rudianto, D. (2019). Pengaruh Fasilitas, Lingkungan dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Universitas Muhammadiyah Magelang*, 1–60.
- Sembiring, H. (2020). pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bank sinarmas medan. *JURAKUNMAN*, 13(1). 10-23.
- Septiadi, M. D., Marnisah, L., & Handayani, S. (2020). *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Brawijaya Utama Palembang*. 1(1), 38–44.
- Setiyadi, A., Mufarokhah, H., & Imran, R. A. (2023). *Kesehatan & Keselamatan Kerja*. Sada Kurnia Pustaka.
- Simarmata, V. P. A., Marantuan, R. S., & Hutagalung, P. (2025). The Relationship Between Work Environment, Occupational Safety and Health Implementation, and Employee Performance: A Cross-Sectional Study. *Journal of Applied Nursing and Health (JANH)*, 7(3), 762-774.
- Supyaan, I. D., & Fauziningrum, E. (2023). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Relawan Search And Rescue (BASARNAS) Bandung. *MASMAN Master Manajemen*, 1(4), 153-164.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137-146.
- Wibowo, A. (2024). Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). *Model Kinerja Karyawan : Kompetensi , Kompensasi dan Motivasi .Literature Review MSDM .* 1(1), 1–14.