

## Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Panca Darma Sejati

Purnama Sari<sup>1</sup>, Eulin Karlina<sup>2</sup>

Universitas Bina Sarana Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis <sup>1,2</sup>  
Jl. Raya Kaliabang No.8, Perwira, Kec. Bekasi Utara, Kota Bks, Jawa Barat 17122  
e-mail: [purnamasari22235@gmail.com](mailto:purnamasari22235@gmail.com)<sup>1</sup>, [eulin.eka@bsi.ac.id](mailto:eulin.eka@bsi.ac.id)<sup>2</sup>

Submit:  
22-08-2025

Revisi:  
25-08-2025

Terima  
02-09-2025

Terbit Online:  
14-09-2025

### ABSTRAKSI

**Abstrak** – Sumber daya manusia yang baik dan memiliki konteks pendekatan strategis, dan tenaga kerja yang baik dalam proses pembelajaran. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (k3) dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Panca Darma Sejati Kabupaten Bekasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dan menggunakan sampel jenuh total 72 responden dan pengambilan data menggunakan teknik observasi, wawancara dan kuesioner. Hasil penelitian dengan menggunakan uji T bahwa hasil dari keselamatan dan kesehatan kerja (k3) sebesar 6,130 dan signifikan 0,000. Maka,  $6,130 > 1,995$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka variabel keselamatan dan kesehatan kerja (k3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja dengan hasil sebesar 8,426 dan signifikan 0,000. Maka,  $8,426 > 1,995$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil untuk uji F pada variabel keselamatan dan Kesehatan kerja (k3) dan motivasi kerja sebesar 44,741 jadi,  $44,741 > 3,130$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka secara simultan berpengaruh dan signifikan. Hasil uji determinasi pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja (k3) dan motivasi kerja sebesar 56,5% sedangkan sisanya 43,5% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini.

Kata Kunci: Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

### ABSTRACT

**Abstracts** - Good human resources and have a strategic approach context, and good workforce in the learning process. The purpose of this study was to determine the influence of occupational safety and health (K3) and work motivation on employee performance at PT. Panca Darma Sejati Bekasi Regency. The method used in this study is a quantitative method and uses a total saturated sample of 72 respondents and data collection using observation, interview and questionnaire techniques. The results of the study using the T test showed that the results of occupational safety and health (K3) were 6.130 and significant 0.000. So,  $6.130 > 1.995$  and significant  $0.000 < 0.05$ , then the variable occupational safety and health (K3) has an effect and is significant on employee performance, while work motivation with results of 8.426 and significant 0.000. So,  $8.426 > 1.995$  and significant  $0.000 < 0.05$ , then that the work motivation variable has an effect and is significant to employee performance. The results for the F test on the variables of occupational safety and health (k3) and work motivation are 44.741 so,  $44.741 > 3.130$  and significant  $0.000 < 0.05$ , then simultaneously have an effect and are significant. The results of the determination test are explained by occupational safety and health (k3) and work motivation by 56.5% while the remaining 43.5% influenced by variables outside this study.

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

### 1. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan menginginkan karyawan dengan sumber daya manusia yang baik dan memiliki konteks pendekatan strategis, dan tenaga kerja yang baik dalam proses pembelajaran. Secara umum sumber daya manusia mengacu pada serangkaian kegiatan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap tenaga kerja, serta elemen

yang terlibat dalam mengelola sumber daya manusia untuk mencapai kepentingan individu, organisasi, maupun masyarakat dan menyelaraskan tujuan, kebutuhan lembaga tenaga kerja dengan potensi yang dimiliki.

Dalam dunia kerja kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau tingkat pencapaian yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas

dan tanggung jawabnya. Dan menjadi salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan, namun kenyataannya, masih ada perusahaan yang mengalami kendala dalam kinerja karyawan. Kinerja dalam istilah ilmu administrasi atau ilmu manajemen memiliki terminologi yaitu unjuk kerja yang diperlihatkan dalam mengerjakan sesuatu. Secara individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi (Saputri & Karlina, 2025).

Dan menjadi salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan, namun kenyataannya, masih ada perusahaan yang mengalami kendala dalam kinerja karyawan. Kendala yang sering terjadi karena mengabaikan keselamatan dan kesehatan kerja (k3), absensi dan menurunnya semangat kerja sehingga tidak mencapai target yang telah ditetapkan.

Keselamatan dan Kesehatan kerja (k3), adalah suatu pendekatan sistematis untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan terbebas dari risiko yang membahayakan pekerja maupun proses kerja” Menurut ILO dalam (Sudirwo et al., 2025) Kurangnya penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menjadi 2 permasalahan yang serius meskipun peraturan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (k3) ada, tetapi masih sering dijumpai kasus kecelakaan kerja

Selain keselamatan dan kesehatan kerja (k3) motivasi kerja berdampak besar pada kinerja karyawan, saat tingkat motivasi kerja karyawan besar oleh itu karyawan bisa lebih bersemangat dan tergerak untuk menyelesaikan tugastugasnya.

Motivasi kerja merupakan suatu cara dimana mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut, semakin tepat usaha pemberian motivasi, produktivitas tenaga kerja semakin tinggi, alhasil menguntungkan kedua belah pihak baik perusahaan maupun karyawan (Farhan Azfa & Solihah, 2025).

Menurut Herlambang dalam jurnal Albama, motivasi merupakan dorongan (ide, emosi atau kebutuhan fisik) yang menyebabkan seseorang mengambil suatu tindakan. Motivasi dapat berupa motivasi intrinsik dan ekstrinsik (Yuliani & Hastasari, 2025).

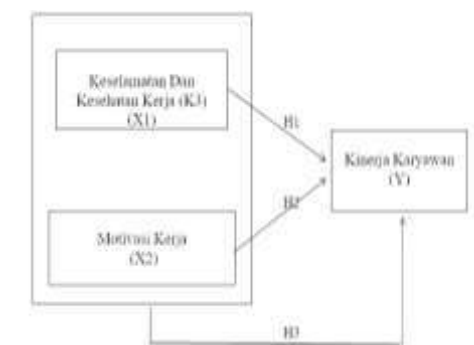
Sayangnya, seringkali perusahaan hanya berfokus pada pencapaian target tanpa memberikan penghargaan yang layak pada karyawan. Karena itu, sangat penting memberikan perhatian yang lebih kepada karyawan supaya bisa meningkatkan kinerja kerja yang maksimal.

Menurut Samamur dalam (Zebua et al., 2022) ada lima indikator-indikator yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja (k3), yaitu: Penggunaan peralatan kerja, Ruang kerja yang sehat, Ruang kerja yang aman, Penerangan diruang kerja, dan Alat-alat pelindung kerja.

Menurut Hasibuan dalam (Riberu et al., 2022), indikator - indikator motivasi kerja sebagai berikut: Kebutuhan akan fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas, Balas jasa, Kebutuhan rasa aman fisik, Perlindungan, Interaksi yang baik antar sesama karyawan, Interaksi yang baik dengan atasan, Pengakuan, Penghargaan, Potensi , Keterampilan.

Menurut Ningsih dalam (Jaya, 2022) terdapat indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu : Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas, dan Kemandirian

Kerangka berpikir dalam penelitian ini Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1) dan Motivasi Kerja (X2) sebagai variabel independen. Sedangkan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Maka dari itu, kerangka berpikir yang dapat disusun dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Sumber: (penulis, 2025)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

A. Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan  
Hipotesis 1

Ho1: Diduga tidak terdapat pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (k3) terhadap kinerja karyawan.

Ha1: Diduga terdapat pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (k3) terhadap kinerja karyawan

B. Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan  
Hipotesis 2

Ho2: Diduga tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha2: Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

C. Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis 3

Ho3: Diduga tidak terdapat pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (k3) dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha3: Diduga terdapat pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (k3) dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini membahas tentang keselamatan dan kesehatan kerja (k3) dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Panca Darma Sejati Kabupaten Bekasi. Pendekatan yang diterapkan dalam adalah pendekatan kuantitatif statistik. Uji yang dilakukan uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi. Teknik pengumpulan yang digunakan Observasi, Wawancara dan Kuesioner.

Menurut (Sugiyono, 2018) menyatakan bahwa populasi adalah "suatu wilayah yang terdiri dari objek / subjek yang mempunyai kualitas dan ciri tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan diambil kesimpulan selanjutnya". Populasi dalam penelitian ini merupakan pekerja lapangan di PT. Panca Darma Sejati Kabupaten Bekasi dengan jumlah karyawan 72 orang.

Menurut Arikunto dalam (Sulistiyowati, 2023) mengemukakan sampel merupakan komponen kecilnya ditemukan diintinya suatu populasi yang dipandang sebagai perwakilan populasi tentang penelitian yang dilaksanakan. Menurut Sugiyono dalam (Sari & Ratmono, 2021) teknik penarikan sampel jenuh merupakan teknik pemilihan sampel ketika setiap bagian populasi dijadikan sebagai sampel.

Sampel dalam penelitian ini sama dengan jumlah populasi 72 pekerja lapangan di PT. Panca Darma Sejati di Kabupaten Bekasi. Pemilihan sampel memakai metode sampel jenuh karena total populasi yang relative sedikit.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data penelitian yang telah diolah, maka dapat digunakan untuk menguraikan hasil statistika penelitian yang terdiri dari uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi.

### 3.1. Hasil Uji Kualitas Data

#### 3.1.1 Uji Validitas Data

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Indikator	r,hitung	Sig	r,tabel	Keterangan
X1	0,783	0,000	0,231	Valid
X2	0,754	0,000	0,231	Valid
X3	0,700	0,000	0,231	Valid
X4	0,718	0,000	0,231	Valid

X5	0,755	0,000	0,231	Valid
X6	0,747	0,000	0,231	Valid
X7	0,661	0,000	0,231	Valid
X8	0,761	0,000	0,231	Valid
X9	0,711	0,000	0,231	Valid
X10	0,828	0,000	0,231	Valid

Sumber: (Olah data IBM SPSS statistics 25, 2025)

Berdasarkan hasil dari pengujian validitas diatas, menunjukkan bahwa keseluruhan item variabel keselamatan dan kesehatan kerja (k3) mempunyai r hitung > r tabel. Maka dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja (k3) adalah valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Indikator	r,hitung	Sig	r,tabel	Keterangan
X1	0,622	0,000	0,231	Valid
X2	0,499	0,000	0,231	Valid
X3	0,636	0,000	0,231	Valid
X4	0,596	0,000	0,231	Valid
X5	0,542	0,000	0,231	Valid
X6	0,570	0,000	0,231	Valid
X7	0,536	0,000	0,231	Valid
X8	0,493	0,000	0,231	Valid
X9	0,655	0,000	0,231	Valid
X10	0,617	0,000	0,231	Valid
X11	0,620	0,000	0,231	Valid
X12	0,636	0,000	0,231	Valid
X13	0,601	0,000	0,231	Valid
X14	0,674	0,000	0,231	Valid
X15	0,612	0,000	0,231	Valid
X16	0,528	0,000	0,231	Valid
X17	0,577	0,000	0,231	Valid
X18	0,639	0,000	0,231	Valid
X19	0,601	0,000	0,231	Valid
X20	0,540	0,000	0,231	Valid

Sumber: (Olah data IBM SPSS statistics 25, 2025)

Berdasarkan hasil dari pengujian validitas diatas, menunjukkan bahwa keseluruhan item variabel motivasi kerja mempunyai r hitung > r tabel. Maka dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pada variabel motivasi kerja adalah valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Indikator	r,hitung	Sig	r,tabel	Keterangan
X1	0,706	0,000	0,231	Valid
X2	0,556	0,000	0,231	Valid
X3	0,607	0,000	0,231	Valid
X4	0,507	0,000	0,231	Valid
X5	0,549	0,000	0,231	Valid
X6	0,571	0,000	0,231	Valid
X7	0,673	0,000	0,231	Valid
X8	0,727	0,000	0,231	Valid
X9	0,685	0,000	0,231	Valid
X10	0,727	0,000	0,231	Valid

Sumber: (Olah data IBM SPSS statistics 25, 2025)

Berdasarkan hasil dari pengujian validitas diatas, menunjukkan bahwa keseluruhan item variabel kinerja karyawan mempunyai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Maka dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pada variabel kinerja karyawan adalah valid.

### 3.1.2 Uji Reliabilitas

Berikut adalah hasil uji validitas dari variabel Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4. Hasil Uji Reabilitas

No	Pernyataan	Cronbach's Alpha	Reabilitas Minimum	Keterangan
1	Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (X1)	0,906	0,60	Reliabel
2	Motivasi Kerja (X2)	0,901	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,832	0,60	Reliabel

Sumber: (Olah data IBM SPSS statistics 25, 2025)

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa hasil pengolahan data mengenai reliabilitas pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja menghasilkan nilai cronbach's alpha sebesar 0,906, pada variabel motivasi kerja menghasilkan nilai cronbach's alpha sebesar 0,901 dan pada variabel kinerja karyawan menghasilkan nilai cronbach's alpha sebesar 0,832. Maka dapat dikatakan reliabel jika nilai cronbach's alpha  $>$  0,60 maka item pernyataan variabel tersebut reliabel, dengan hasil cronbach's alpha  $>$  0,60, maka dapat disimpulkan bahwa hasil reliabilitas pada masing-masing variabel reliabel.

## 3.2. Uji Asumsi Klasik

### 3.2.1 Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.10673075
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.071
	Negative	-.083
Test Statistic		.083

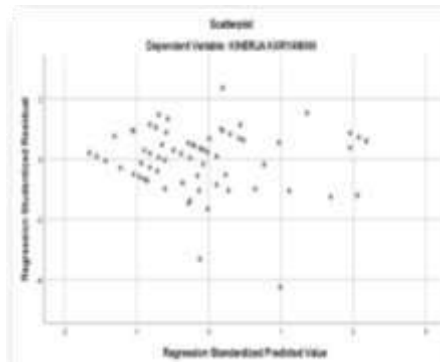
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	

Sumber: (Olah data IBM SPSS statistics 25, 2025)

Berdasarkan data di atas, bisa disimpulkan untuk nilai asymp.sig yaitu 0,200 lebih besar dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa data terdistribusi normal.

### 3.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2021) Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah ada perbedaan varians dari residual dalam model regresi antara satu pengamatan dan yang lainnya.. Prediksi variabel dependen, ZPRED, dilengkapi dengan residualnya, SRESID



Sumber: (Olah data IBM SPSS statistics 25, 2025)

Gambar 2. Uji heteroskedastisitas.

Pada tabel diatas bahwa jika titik-titik didistribusikan di atas dan di bawah nol pada sumbu Y dan tidak ada pola yang terlihat, maka pada uji heteroskedastisitas tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

### 3.2.3 Uji Multikolinieritas

Menurut (Nugraha, 2022) uji multikolinieritas bertujuan menunjukkan bahwa 31 variabel independen perlu bebas dari gejala multikolinieritas Gejala ini ditunjukkan dengan korelasi yang signifikan antar variabel indenpenden.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.709	1.411
	X2	.709	1.411

Sumber: (Olah data IBM SPSS statistics 25, 2025)

Dari hasil pengujian multikolinearitas bahwa nilai tolerance variabel keselamatan dan kesehatan kerja (k3) (X1) dan motivasi kerja (X2) masing-masing 0,709 dan VIF masing-masing 1,411, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada variable karena nilai tolerance  $0,709 > 0,10$  dan nilai VIF  $1,411 < 10,00$ .

### 3.3. Uji Hipotesis

#### 3.3.1 Uji T (Parsial)

Tabel 7. Hasil Uji T keselamatan dan Kesehatan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Model		t	Sig.
1	(Constant)	6.226	.000
	Keselamatan dan kesehatan kerja (K3)	6.130	.000

Sumber: (Olah data IBM SPSS statistics 25, 2025)

Berdasarkan tabel diatas bahwa uji T hitung untuk variabel keselamatan dan kesehatan kerja (k3) sebesar 6,130 dan signifikan 0,000. Maka, t hitung  $>$  t tabel  $6,130 > 1,995$  (berpengaruh) dan signifikan  $0,000 < 0,05$  (signifikan), maka  $H_01$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja (k3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8. Hasil Uji T motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Model		t	Sig.
1	(Constant)	2.588	.000
	Motivasi kerja	8.426	.000

Sumber: (Olah data IBM SPSS statistics 25, 2025)

Berdasarkan tabel diatas bahwa uji T hitung untuk variabel motivasi kerja sebesar 8,426 dan signifikan 0,000. Maka, t hitung  $>$  t tabel  $8,426 > 1,995$  (berpengaruh) dan signifikan  $0,000 < 0,05$  (signifikan), maka  $H_02$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 3.3.2 Uji F (Simultan)

Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)

Model		F	Sig.
1	Regression	44.741	.000 <sup>b</sup>
	Residual		
	Total		

Sumber: Olah data IBM SPSS statistics 25

Berdasarkan tabel diatas maka diperoleh f tabel sebesar 3,130 dan diperoleh f hitung sebesar 44,741, jadi

f hitung  $>$  f tabel  $44,741 > 3,130$  (berpengaruh) dan signifikasi  $0,000 < 0,05$  (signifikan), maka  $H_03$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas X1 dan X2 secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat Y.

### 3.4. Uji Koefisien Dertiminasi

#### 3.4.1 Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 10 Hasil Koefisien Determinalsi Parsial X1 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.591 <sup>a</sup>	.349	.340	2.594
a. Predictors: (Constant), Keselamatan dan kesehatan kerja(k3)				

Sumber: (Olah data IBM SPSS statistics 25, 2025)

Berdasarkan tabel diatas, bahwa dapat disimpulkan nilai *R Square* sebesar 0,349 yang artinya bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X1) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai *R Square* sebesar 34,9% sedangkan sisanya 65,1% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini.

Tabel 11. Hasil Koefisien Determinalsi Parsial X2 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.710 <sup>a</sup>	.504	.496	2.266
a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja				

Sumber: (Olah data IBM SPSS statistics 25, 2025)

Berdasarkan tabel diatas, bahwa dapat disimpulkan nilai *R Square* sebesar 0,504 yang artinya bahwa variabel motivasi kerja (X2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai *R Square* sebesar 50,4% sedangkan sisanya 49,6% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini.

#### 3.4.2 Uji Koefisien Determinasi Simultan

12. Hasil Koefisien Determinalsi Simultan X1, X2 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 <sup>a</sup>	.565	.552	2.137

a. Predictors: (Constant), Keselamatan dan kesehatan kerja(k3), Motivasi kerja

Sumber: Olah data IBM SPSS statistics 25

Berdasarkan hasil data diatas bahwa nilai pada R Square sebesar 0,565, menunjukkan bahwa besarnya kinerja karyawan (Y) yang dipengaruhi oleh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan motivasi kerja dengan nilai R Square sebesar 56,5% sedangkan sisanya 43,5% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini.

### 3.5 Pembahasan

#### H1: Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja (k3) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT.Panca Darma Sejati Kabupaten Bekasi. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji T yaitu t hitung lebih besar dari t tabel  $6,130 > 1,995$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$ 1 ditolak dan  $H_1$  diterima. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh antara variabel bebas (X1) terhadap variabel terikat (Y) maka penulis melakukan uji koefisien determinasi yang dimana dihasilkan nilai pada R Square sebesar 34,9% sedangkan sisanya 65,1% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini.

Hasil dari penelitian ini sesuai dengan kondisi dilapangan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Panca Darma Sejati Kabupaten Bekasi yang dimana jika lingkungan kerja yang aman, nyaman dan kesehatan terjamin meminimalkan risiko kerja serta meningkatkan kinerja karyawan. Dan hasil penelitian ini sejalan dengan (Ai Nurhayati, 2022) yang membuktikan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (k3) berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### H2: Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Panca Darma Sejati Kabupaten Bekasi. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung lebih besar dari t tabel  $8,426 > 1,995$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$ 2 ditolak dan  $H_2$  diterima. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh antara variabel bebas (X2) terhadap variabel terikat (Y) maka penulis melakukan uji koefisien determinasi yang dimana dihasilkan nilai pada R Square sebesar 50,4% sedangkan sisanya 49,6% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini.

Hasil dari penelitian ini sesuai dengan kondisi dilapangan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Panca Darma Sejati Kabupaten Bekasi yang dimana jika motivasi kerja menjadi faktor penting pendorong dalam pencapaian kinerja. Dan hasil penelitian ini sejalan dengan (Daffa et al., 2024) yang

membuktikan bahwa motivasi kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### H3: Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) (X1) Dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan berpengaruh dan signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja (k3) dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Panca Darma Sejati Kabupaten Bekasi. Hal ini dapat dilihat dari nilai f hitung lebih besar dari f tabel  $44,741 > 3,130$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$ 3 ditolak dan  $H_3$  diterima.. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh antara variabel bebas (X1) dan (X2) terhadap variabel terikat (Y) maka penulis melakukan uji koefisien determinasi yang dimana dihasilkan nilai pada R Square sebesar 56,5% sedangkan sisanya 43,5% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini.

Hasil dari penelitian ini sesuai dengan kondisi dilapangan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Panca Darma Sejati Kabupaten Bekasi yang dimana lingkungan kerja yang aman dan sehat serta adanya motivasi yang kuat akan menciptakan kinerja yang optimal. Dan hasil penelitian ini sejalan dengan (Dewi & Sundari, 2021) yang membuktikan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (k3) dan motivasi kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 4. KESIMPULAN DAN SARAN

### 4.1.1 Kesimpulan

1. Keselamatan dan kesehatan kerja (k3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Panca Darma Sejati Kabupaten Bekasi.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Panca Darma Sejati Kabupaten Bekasi.
3. Keselamatan dan kesehatan kerja (k3) dan motivasi kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan PT. Panca Darma Sejati Kabupaten Bekasi.

### 4.1.2 Saran

1. Diharapkan kepada pihak perusahaan untuk terus memberikan fasilitas yang memadai terhadap kinerja karyawan di PT. Panca Darma Sejati Kabupaten Bekasi. Selain itu pemberian motivasi kerja dapat memberikan dorongan yang kuat dan dapat menciptakan kondisi kerja yang optimal dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
2. Bagi pembaca, diharapkan dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai salah satu referensi dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja (k3) dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu rujukan dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja (k3) dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

## REFERENSI

- Ai Nurhayati. (2022). *Motivasi Kerja*. Karya Bakti Makmur(KBM) Indonesia.
- Daffa, R., Azhad, M. N., & Puspitadewi, I. (2024). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Intidaya Dinamika Sejati. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 2(12), 2718. <https://doi.org/10.36841/jme.v2i12.4080>
- Dewi, N. N., & Sundari, S. (2021). Pengaruh (K3) Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan. *IQTISHA Dequity Jurnal MANAJEMEN*, 3(2), 278. <https://doi.org/10.51804/iej.v3i2.938>
- Farhan Azfa, M., & Solihah, R. H. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Narative Literatur Review. *Journal of Information Systems and Management*, 04(01), 23–32. <https://jisma.org>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jaya, A. T. (2022). Pengaruh Dimensi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adira MultiFinance TBK Cabang Makassar . *POINT: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 4(1), 1–14. <https://doi.org/10.46918/point.v4i1.1376>
- Nugraha, B. (2022). *Pengembangan Uji Statistik*: Pradina Pustaka.
- Riberu, Octaviany, T., & Desnirita. (2022). Motivasi, Disiplin dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan (JUMPA)*, 9(3), 1–18. <https://doi.org/10.55963/jumpa.v9i3.477>
- Saputri, F. L., & Karlina, E. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Gugus 5 Kecamatan Palmerah Jakarta Barat. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(2), 164–170. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i2.46>
- Sari, P. A., & Ratmono, R. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Metro. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 1(2), 319–331. <https://doi.org/10.24127/diversifikasi.v1i2.611>
- Sudirwo, Judianto, L., Repining, Aini, N., & Margono. (2025). *K3 (Keselamatan dan kesehatan kerja)*. PT. Green Pustaka Indonesia.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sulistiyowati, W. (2023). Buku Ajar Statistika Dasar. *Buku Ajar Statistika Dasar*, 14(1), 15–31. <https://doi.org/10.21070/2017/978-979-3401-73-7>
- Yuliani, D., & Hastasari, R. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Masa Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhakti Kartini. *JMAEKA: Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi*, 1(2), 245–250.
- Zebua, E., Telaumbanua, Y., Lahagu, A., Suka Adil Zebua, E., Telaumbanua, E., & Lahagu, A. (2022). Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Nias. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1417–1435. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/43967>