

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dengan Penerapan K3 Sebagai Variabel Moderator Pada PT. PLNT-Manokwari

Y. Heri Saptomo¹, Nurwidiyanto², Katrin Rumbiak³

Universitas Papua^{1,2,3}

Correspondence Email: herisaptomo432@gmail.com

Page | - 180 -

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan pengaruh tidak langsung Stres Kerja terhadap motivasi kerja melalui Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada PLNT-Manokwari. Sampel yang digunakan sampel jenuh berjumlah 51 orang responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh terhadap Kesehatan dan keselamatan kerja. Stress kerja tidak mempengaruhi motivasi kerja karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja. Stres kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja melalui kesehatan dan keselamatan kerja. Rekomendasi bagi perusahaan agar meningkatkan koordinasi dan komunikasi antar karyawan, antara karyawan dengan pimpinan perusahaan untuk meminimalkan ketidakjelasan dalam pengambilan keputusan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Job Stress on occupational safety and health, Work Stress on Work Motivation, Work Safety and Health on Work Motivation and the indirect effect of Job Stress on work motivation through Occupational Safety and Health (K3) at PLNT-Manokwari. The sample used is a saturated sample of 51 respondents. Data collection techniques used were observation, interviews and questionnaires. Data analysis technique using path analysis. The results of the study show that work stress affects occupational health and safety. Work stress does not affect employee motivation in carrying out work. Occupational Safety and Health (K3) has a direct effect on work motivation. Work stress affects work motivation through occupational health and safety. Recommendations for companies to improve coordination and communication between employees, between employees and company leaders to minimize ambiguity in decision making.

Keywords: Work Stress, Work Motivation, Occupational Safety and Health.

PENDAHULUAN

Suatu Organisasi akan berhasil jika para pengambil keputusan mampu mengelola dan menerapkan strategi dalam mengkombinasikan seluruh sumber daya yang ada di organisasi

tersebut. Pengelolaan strategi oleh organisasi tersebut akan mendorong para karyawan bekerja sesuai target yang telah dibebankan organisasi. Namun apa yang dilakukan oleh organisasi yang menuntut karyawannya bekerja sesuai target bisa menjadi sebuah tekanan kerja yang tinggi dan bisa menjadi dampak yang positif atau negative. Apabila tidak diperhatikan dengan cermat oleh pihak manajemen perusahaan maka dapat menimbulkan stress kerja bagi para pegawainya. Manajemen perusahaan harus dapat mencermati ketika tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar atau kesempatan melakukan sebuah kegiatan penting, yang dalam pemenuhannya terdapat hambatan-hambatan dan ketidakpastian yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang. Tekanan kerja seperti inilah yang berdampak pada stress kerja karyawan.

Stres kerja menurut Robbins dan Judge (2018), menyatakan bahwa Stres kerja keadaan seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Robbin (2008) yang dikutip (Siskadillah, 2019) menyatakan bahwa tekanan kerja atau stress kerja dapat terjadi karena factor organisasional yang terdiri atas: Tuntutan Tugas, Tuntutan Peran, Tuntutan antar Pribadi, Struktur Organisasi, Kepemimpinan Organisasi. Tuntutan tugas adalah banyaknya tuntutan kerja yang menjadi beban bagi pekerja, sehingga pekerja mengalami stress dalam bekerja. Dengan melakukan aktivitas pekerjaan, tubuh akan menerima beban dari luar tubuhnya. Dengan kata lain, bahwa setiap pekerjaan merupakan beban bagi pekerjaanya. Beban tersebut dapat berupa beban kerja fisik dan mental (Tarwaka, Airmayanti, 2009), dalam Pradina Ari, et.al (2018). Kondisi tersebut menuntut karyawan untuk bekerja menjadi lebih berhati-hati dalam kurun waktu yang terbatas dan harus mampu berinteraksi dengan rekan kerja serta pimpinannya. Teori yang dikembangkan oleh Health, Safety, Executive (HSE) pada tahun 2004, terdapat indicator yang menjadi penyebab pegawai mengalami tekanan kerja(stress kerja). Indikator tersbut adalah tuntutan pekerjaan(tugas), tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, perubahan, dukungan, dan pengendalian. Dukungan social dalam dunia kerja juga perlu mendapat perhatian organisasi. Kurangnya dukungan social dalam pelaksanaan pekerjaan akan menyebabkan individu mengalami tekanan dalam lingkungan sosialnya. Dalam hubungan interpersonal komunikasi memiliki peranan yang sangat penting. Komunikasi berperan untuk menjembatani interaksi antar individu. Interaksi antar individu selalu melibatkan harapan-harapan dari tiap individu tersebut. Melalui proses komunikasilah harapan-harapan itu disampaikan. Menurut Russeng dalam Nursetyaningsih (2015) dengan komunikasi yang baik akan menambah wawasan, memahami ide atau gagasan orang lain sehingga pengembangan diri akan terwujud. Dengan berbagai problem tersebut diperkirakan akan memberikan dampak pada Keselamatan dan Kesehatan Kerja individu. Hal ini juga ditegaskan ROBBINS, Judge, & Breward, (2018) yang menyatakan *Several organizational factors particularly task and role demands are controlled by management and thus can be modified or changed.*

Keselamatan dan Kesehatan Kerja(K3) merupakan hal sangat penting dalam setiap pelaksanaan pekerjaan terutama yang berhubungan dengan pekerjaan proyek atau konstruksi. Menurut Wayne & Noe (2005) adalah perlindungan karyawan dari cidera yang di sebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu cara guna melindungi semua karyawan akibat kecelakaan kerja dan penyakit selama karyawan bekerja. Kesadaran karyawan akan K3 pada

dasarnya sudah meningkat, hanya saja di Indonesia angka kejadian kesehatan, keselamatan Kerja saat ini masih cukup tinggi. Data dari BPJS Ketenaga kerjaan menunjukkan angka peningkatan kejadian K3 yang cukup signifikan dari tahun 2016-2020.

Tabel 1. Jumlah Kecelakaan Kerja Tahun 2016-2020 di Indonesia

| Keterangan | 2020 | 2019 | 2018 | 2017 | 2016 |
|-------------------|--------|---------|---------|---------|---------|
| Cacat Fungsi | 2.605 | 3.072 | 4.458 | 3.331 | 4.202 |
| Cacat Sebagian | 2.715 | 2.984 | 4.232 | 2.402 | 2.535 |
| Cacat Total tetap | 9 | 35 | 32 | 31 | 28 |
| Meninggal Dunia | 2.515 | 3.172 | 3.400 | 2.364 | 2.382 |
| Kasus Sembuh | 82.802 | 173.357 | 161.293 | 114.913 | 92.220 |
| Jumlah | 90.646 | 182.835 | 173.415 | 123.041 | 101.367 |

Sumber: BPJS Ketenagakerjaan, 2021

Data di atas pada table 1 nampak bahwa angka kejadian dari tahun ke tahun meningkat. Hanya tahun 2020 angka kejadian kecelakaan kerja menurun cukup tajam. Dari data tersebut dapat dianalisis bahwa pemahaman K3 pegawai atau karyawan bukan hanya pada tataran wawasan pemahaman pegawai tentang K3 saja, namun juga dilihat pada aspek yang lain terutama perlengkapan kerja seperti helm, pakaian kerja (katelpak) sarung tangan, sepatu safety, kaca mata, kotak P3K dan masker sebagai bentuk dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan aktivitas dalam menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan kerja pegawai. Hal ini dimaksudkan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang ditimbulkannya pada suatu pekerjaan. Peneliti terdahulu (Wulandari & Asyani, 2022) yang melakukan penelitian pada proyek konstruksi mengungkapkan bahwa, salah satu dari penyebab kecelakaan kerja adalah terjadinya stress kerja. Stress kerja merupakan indikasi utama yang mengakibatkan terganggunya fisik dan mental setiap manusia, yang berakibat mempengaruhi Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan salah satu aspek terpenting dalam pelaksanaan suatu proyek konstruksi, hal tersebut dikarenakan suatu proyek konstruksi melibatkan berbagai macam sumber daya. Menurut Mondy (2005) Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan. Di Indonesia peraturan yang melingkupi K3 tercermin dari beberapa peraturan berikut ini:

1. Undang-Undang Dasar 1945 pasal 27 ayat 2 filosofi kehidupan yang layak
2. Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja
3. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 pasal 86 & 87 Kewajiban penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)
4. Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menurut Ramli (2010) adalah kondisi atau faktor yang mempengaruhi atau dapat mempengaruhi kesehatan dan keselamatan pekerja atau pekerja

lain (termasuk pekerja sementara dan kontraktor), pengunjung, atau setiap orang di tempat kerja. Tujuan dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja menurut Mangkunegara dalam Qurbani & Selviyana (2018) menciptakan keselamatan, meningkatkan hasil kerja dan meningkatkan kesejahteraan di masyarakat. Menurut Sedarmayanti (2011) ada 3 (tiga) tujuan dari sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja(K3) yaitu sebagai alat untuk mengangkat derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya baik buruh, petani, nelayan, pegawai negeri, atau pekerja bebas, mencegah dan memberantas penyakit dan kecelakaan akibat kerja, memelihara, dan meningkatkan kesehatan dan gizi tenaga kerja, merawat dan meningkatkan efisiensi dan daya produktivitas tenaga manusia, memberantas kelelahan kerja dan melipat gandakan gairah serta kenikmatan bekerja dan Memberi perlindungan bagi masyarakat sekitar perusahaan agar terhindar dari bahaya pengotoran bahan proses industrialisasi yang bersangkutan, dan perlindungan masyarakat luas dari bahaya yang mungkin ditimbulkan oleh produk industry. Hal tersebut akan memberikan dampak bagi para pegawai untuk merasa aman dalam bekerja dan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan. Motivasi kerja ini sangat penting dalam pelaksanaan pekerjaan. Secara sederhana, orang yang termotivasi akan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini juga dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Frans (2015) hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa keselamatan kerja karyawan dan kesehatan kerja karyawan serta pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hal yang sama penelitian yang dilakukan oleh Ikaningtyas,et.al (2018) menyatakan bahwa K3 signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Motivasi Kerja menjadi isu yang sangat menarik pada setiap organisasi. Menarik karena dalam hal ini melibatkan psikologi dan perilaku individu dalam pelaksanaan pekerjaan yang dihadapinya. Setiap individu, memiliki motivasi dan kadar yang berbeda dalam aktivitasnya di organisasi atau perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi atau besar akan terlihat nyata sehingga memberikan dampak yang positif pada kinerjanya dan organisasi. (Rivai & Sagala, 2013) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan. Menurut Hodgetts dan Luthans (2003) dalam Rino,et.al (2020) *motivation is psycholocial process through which unsatisfied wants or need lead to drives that are aimed to goals or incentives*. (Robbin, Judge, & Breward, 2018) berpendapat bahwa *motivation as the processes that account for an individual's intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal*. Dari definisi tersebut, paling tidak motivasi terkait dengan proses psikologi, misalnya keinginan; sikap serta tindakan; tujuan organisasi. Teori motivasi pada dasarnya dibedakan menjadi dua yakni content theories dan process theories (Gibson et.al. 2012). Content theories (teori-teori kepuasan) memusatkan perhatian pada faktor-faktor di dalam individu yang mendorong, mengarahkan, mempertahankan, dan menghentikan perilaku. Teori-teori ini mencoba untuk menentukan kebutuhan-kebutuhan spesifik yang memotivasi orang. Process theories (teori-teori proses) menerangkan dan menganalisa bagaimana perilaku didorong, diarahkan, diarahkan, dan dihentikan. Teori ini terdiri atas Teori Maslow, Alderfer, Herzberg dan Mc Clelland. Sedangkan Teori proses dibangun oleh teori Vroom, Adam, Skinner dan Locke. Teori Maslow mengemukakan bahwa manusia di tempat kerjanya dimotivasi oleh suatu keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang ada dalam diri seseorang. Teori ini dibangun oleh tiga asumsi dasar yaitu:

1. Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hirarki;
2. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan dapat mempengaruhi perilaku seseorang, di mana hanya kebutuhan yang belum terpuaskan yang dapat menggerakkan perilaku;
3. Kebutuhan yang lebih tinggi berfungsi sebagai motivator apabila kebutuhan yang hirarkinya lebih rendah paling tidak telah terpuaskan secara minimal.

Dewasa ini terdapat salah satu lembaga survey yang berkaitan dengan motivasi kerja karyawan. Survey lembaga internasional yang dilakukan oleh Gallup Worldwide pada tahun 2015 terhadap 73 ribu responden dari 141 negara termasuk Indonesia dalam Changgriawan (2017) menyatakan bahwa hanya sekitar 8% karyawan yang benar-benar memiliki level engagement yang tinggi, komitmen dan motivasi kuat dengan pekerjaannya. Sejumlah 92% sisanya perlu diberikan training motivasi kerja karena hanya melakukan pekerjaan ala kadarnya: berangkat ke kantor, pulang tepat waktu, dan terima gaji di akhir bulan. Pada dasarnya proses kebutuhan yang paling mendasar dari motivasi kerja adalah adanya kebutuhan yang belum terpuaskan. Artinya motivasi harus dimulai dari pemenuhan kebutuhan karyawan. Termotivasinya seseorang dalam organisasi, maka ia akan mampu memberikan melaksanakan secara total pekerjaan di organisasinya.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Pelayanan Listrik Nasional Tarakan Cabang Manokwari yang memiliki peran sebagai Pengelola Jasa Tenaga Kerja (Workforce Management) Bidang Ketenagalistrikan dan Jasa Penunjang Ketenagalistrikan lainnya yang Unggul, dan Terpercaya. Pada dasarnya perusahaan berusaha untuk memenuhi kelengkapan K3. Kebutuhan elementer untuk K3 dapat dilihat pada table 2 di bawah ini.

Tabel 2. APD (ALAT PELINDUNG DIRI)

| No | Nama | Perlengkapan | |
|----|------------------------|--------------|-------|
| | | Ada | Tidak |
| 1 | Sarung Tangan (Gloves) | √ | - |
| 2 | Helm Safety | √ | - |
| 3 | Pakaian Kerja | √ | - |
| 4 | Sepatu Safety | √ | - |
| 5 | Safety Belt | √ | - |
| 6 | Body Harnes | √ | - |

Sumber: PT.PLNT- Manokwari,2021

Secara umum berdasarkan table 2 diatas Nampak bahwa perlengkapan mendasar yang dimiliki oleh perusahaan sudah cukup baik. Namun, berdasarkan observasi dan wawancara awal yang dilakukan peneliti kepada sejumlah pegawai mengatakan, fasilitas peralatan dan perlengkapan tersebut dirasa masih kurang. Kekurangan itu bias dilihat pada masih terdapatnya para pegawai yang bergantian menggunakan alat pelindung diri. Selain itu menurut beberpa karyawan yang di wawancarai mengatakan, perlu adanya perbaikan pada APD yang sudah rusak dan menambahkan jumlah APD dari yang saat ini. Hal ini penting

sebab tugas dan tanggung jawab serta resiko yang besar dihadapi oleh para karyawan yang beroperasi di lapangan ini.

Jika dilihat dari kondisi yang ada, maka jika dibiarkan akan memberikan dampak pada Keselamatan dan Kesehatan Kerja karyawan. Bisa saja karyawan tetap bekerja karena tuntutan tugas dan tanggung jawab, namun motivasi dan kepuasan kerja mereka juga akan terganggu dengan kebutuhan mendasar peralatan kerja yang minim. Hal ini tentu saja sangat membahayakan karyawan mengingat resiko pekerjaan dihadapi. Selain itu, jika mencermati variable K3 dimana jumlah peralatan dan perlengkapan yang terbatas dan penggunaan bergantian dapat menimbulkan demotivasi bagi para karyawan. Jika dibiarkan berlarut maka dapat menimbulkan dampak yang negative bagi individu ataupun perusahaan seperti misalnya kecelakaan kerja yang tinggi. Munculnya kecelakaan kerja atau kesehatan karyawan yang terganggu dapat terjadi oleh sebab kelelahan emosional yang terjadi pada diri individu melihat kondisi kerja dan peralatan yang dimiliki perusahaan saat ini. Hal ini juga ditegaskan oleh penelitian yang dilakukan oleh Feng Li ,et al(2013) mengenai model *job demands-resources* (JDR). Penelitiannya terkait dengan hubungan sumber daya kerja dan tuntutan/beban kerja dengan hasil keselamatan terkait dengan kecelakaan kerja. Dalam penelitian tersebut dihasilkan bahwa tuntutan kerja merupakan aspek fisik, psikologis, sosial, dan organisasional yang dapat berubah menjadi stres kerja, yang pada akhirnya dapat menimbulkan efek negatif bagi kesehatan. Penelitian tersebut juga menyatakan bahwa dua variabel, yaitu kelelahan emosional dan kepatuhan keselamatan secara signifikan terkait dengan bahaya resiko kecelakaan

Tujuan dari penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap keselamatan dan kesehatan kerja
2. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja
3. Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja
4. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung Stres Kerja terhadap motivasi kerja melalui Keselamatan dan Kesehatan Kerja(K3).

HUBUNGAN ANTAR VARIABEL

1. Pengaruh stress kerja terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Stres merupakan kondisi secara psikologis dimana individu mengalami ketegangan yang terkait dengan emosi dan kondisi fisik seseorang. Stres kerja dapat muncul melalui tuntutan kerja, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi ataupun interpersonal. Tekanan kerja demikian tinggi yang tidak mampu di atasi oleh seorang karyawan akan memberikan dampak yang tidak baik bagi karyawan tersebut. Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan aspek penting dalam perusahaan. Secara terpisah, Keselamatan dan kesehatan kerja dapat didefinisikan mengenai pengertian Keselamatan kerja dan pengertian Kesehatan Kerja. Keselamatan kerja memiliki pengertian sebagai upaya yang ditujukan untuk melindungi para pekerja dengan cara memperhatikan tentang perlengkapan dan peralatan kerja, serta kondisi lingkungan pekerjaan. Sedangkan kesehatan kerja merupakan upaya – upaya dalam aturan kesehatan kerja dimana setiap pekerja berhak mendapatkan perlindungan kesehatan atas pekerjaan yang dilakukan. Untuk itu para pemberi kerja harus mengupayakan agar para pekerja tidak mengalami kelelahan kerja, sebab ini akan memberikan dampak negative

terhadap para pekerja terutama para pekerja yang bekerja pada pekerjaan beresiko tinggi. Penelitian terdahulu yang terkait dengan stress kerja dan keselamatan kerja adalah penelitian yang dilakukan Li, Yao, & Li (2013) yaitu *Job demands, job resources and safety outcomes: The roles of emotional exhaustion and safety compliance*. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa beban kerja (tuntutan psikologis dan fisik) dan sumber daya kerja dapat mempengaruhi kelelahan emosional dan keamanan, dengan demikian dapat berpengaruh pula terhadap resiko terjadinya cedera atau kecelakaan kerja.

Berdasarkan hal tersebut diatas, hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1 : Stres Kerja berpengaruh terhadap keselamatan dan kesehatan kerja

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Telah dijelaskan sebelumnya bahwa stress kerja merupakan kondisi baik secara psikologis ataupun fisik dimana individu mengalami ketegangan.

Robbin (2008) yang dikutip Siskadillah(2019) menyatakan bahwa tekanan kerja atau stress kerja dapat terjadi karena factor organisasional. Faktor organisasi itu muncul dapat melalui Tuntutan Tugas, Tuntutan Peran, Tuntutan antar Pribadi. Stres di tempat kerja tidak dapat dihindari dan memicu munculnya motivasi. Stres kerja dapat memunculkan menurunnya motivasi kerja jika perusahaan dan para karyawan memiliki keterbatasan baik sumber daya, penghargaan ataupun dukungan dari organisasi. Motivasi dipandang sebagai perubahan energy yang ditandai dengan adanya feeling, kemudian didahului dengan tanggap pada tujuan tertentu. Menurut Hodgetts dan Luthans (2003) dalam Rino, dkk(2020) *motivation is psychocological process through which unsatisfied wants or need lead to drives that are aimed to goals or incentives*. Seorang karyawan yang membutuhkan motivasi kerja memerlukan kondisi psikologis yang baik. Ketika seseorang mengalami stress kerja secara psikologis dapat menyebabkan menurunnya motivasi kerja.

Berdasarkan hal tersebut diatas, hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H2 : Stres Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja

3. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Pendapat Mangkunegara (2004) dalam Frans (2015), "selain bertujuan untuk menghindari kecelakaan kerja dalam proses produksi perusahaan, program keselamatan dan kesehatan kerja juga untuk meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan", dengan meningkatnya kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Rukhyanti (2007) dalam Ikaningtyas (2018) juga menyatakan bahwa jaminan keselamatan kerja dipandang sebagai salah satu faktor peningkatan motivasi kerja karyawan. Pengaruh Keselamatan Kerja yang terdiri dari Faktor manusia, Faktor materialnya, Faktor bahaya dan Faktor yang dihadapi terhadap Motivasi. Dari kedua pendapat peneliti sebelumnya dapat di jelaskan bahwa dengan adanya Keselamatan dan Kesehatan kerja yang baik akan menimbulkan pengaruh yang baik terhadap motivasi kerja karyawan.

Sehingga dalam penelitian ini dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja

4. Pengaruh tidak langsung Stres Kerja terhadap motivasi kerja melalui Keselamatan dan Kesehatan Kerja(K3)

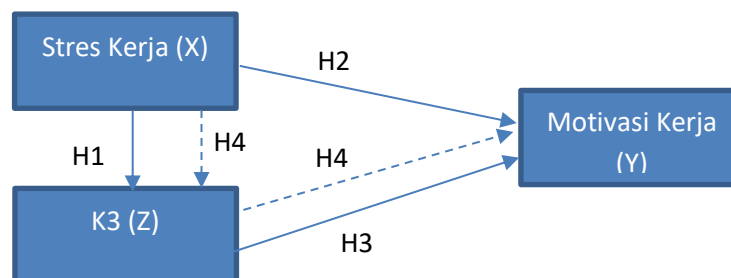
Faktor-faktor yang dapat menimbulkan stress kerja perlu mendapat perhatian dari perusahaan. (Li, Yao, & Li, 2013) berpendapat bahwa Stres kerja yang timbul ini dapat menyebabkan kelelahan emosional dan keamanan dalam bekerja. Kelelahan emosional secara psikologi dapat mempengaruhi motivasi kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja. Untuk itu, diperlukan pemahaman karyawan akan pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang bertujuan untuk mengendalikan resiko kecelakaan kerja. Untuk itu, Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan prioritas utama yang harus disediakan oleh perusahaan. Keselamatan kerja yang dibutuhkan oleh karyawan adalah terkait dengan keamanan kerja, sedangkan pemahaman kesehatan kerja terkait dengan hak-hak yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif merupakan hal penting yang menjadi penunjang karyawan dalam kenyamanan bekerja. Kepedulian perusahaan dalam keselamatan dan kesehatan kerja menjadi kunci yang dapat memotivasi individu dalam perusahaan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Sehingga dalam penelitian ini dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H4 : Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja melalui keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

Dari konsep hubungan antar variable diatas, maka dapat dibuat model konseptual atau kerangka berpikir seperti gambar 1 di bawah ini.

Menurut (Sugiyono, 2014) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan:

Garis Tebal : menunjukkan pengaruh langsung

Garis putus-putus: menunjukkan pengaruh tidak langsung

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Untuk populasi dan sampel, penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 54 orang. Setelah dilakukan pemeriksaan data, terdapat tiga responden yang tidak menjawab kusioner secara lengkap, maka yang layak dijadikan sampel adalah 51 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner, dan wawancara terhadap karyawan dan supervisor PT.PLNT Manokwari. Kuesioner yang dibagikan diukur dengan menggunakan skala likert. Pengujian instrument kusioner penelitian menggunakan uji validitas, uji

reliabilitas. Untuk analisis data menggunakan teknik analisis jalur(path Analysis) yang diolah dengan bantuan program SMART PLS..

Hasil Penelitian

1. Pengujian Instrumen Penelitian
 - a. Pengujian Validitas Konvergen

Page | - 188 -

Outer model digunakan untuk melihat nilai validitas dan reliabilitas. Untuk uji validitas digunakan Validitas konvergen dan validitas diskriminan. Validitas konvergen ditentukan menggunakan parameter loading factor dan nilai AVE. Menurut Jogiyanto (2009), Nilai yang digunakan untuk uji konvergen apabila nilai loading factor > 0,7 dan nilai AVE lebih besar dari 0,5.

Tabel 3. Outer Model

| | Kesehatan dan Keselamatan Kerja | Motivasi Kerja | Stres Kerja |
|------|---------------------------------|----------------|-------------|
| X1.1 | | | 0,815 |
| X1.2 | | | 0,721 |
| X1.3 | | | 0,842 |
| X1.4 | | | 0,817 |
| X1.5 | | | 0,764 |
| X1.6 | | | 0,779 |
| X1.7 | | | 0,822 |
| Y1 | | 0,849 | |
| Y2 | | 0,887 | |
| Y3 | | 0,860 | |
| Y4 | | 0,826 | |
| Y5 | | 0,811 | |
| Y6 | | 0,742 | |
| Z21 | 0,824 | | |
| Z22 | 0,838 | | |
| Z23 | 0,896 | | |
| Z24 | 0,887 | | |
| Z25 | 0,902 | | |

Dari data table 3 nilai outer model semua indicator pada variable menunjukkan nilai lebih besar dari 0,7, sedangkan pada table 4 nilai AVE pada ketiga variable menunjukkan nilai lebih besar dari 0,5. Selain itu untuk menguji validitas konvergen dapat dilihat dari nilai AVE (Average Variance Extract). Nilai AVE dapat dilihat pada table 4 dibawah ini.

Tabel 4. Reliabilitas dan Validitas Konstruk

| Variabel | Composite Reliability | Cronbach Alpha | Nilai AVE |
|----------------|-----------------------|----------------|-----------|
| K3 | 0,940 | 0,920 | 0,757 |
| Motivasi Kerja | 0,930 | 0,916 | 0,689 |
| Stress Kerja | 0,923 | 0,903 | 0,632 |

Sumber Data: Primer, 2021

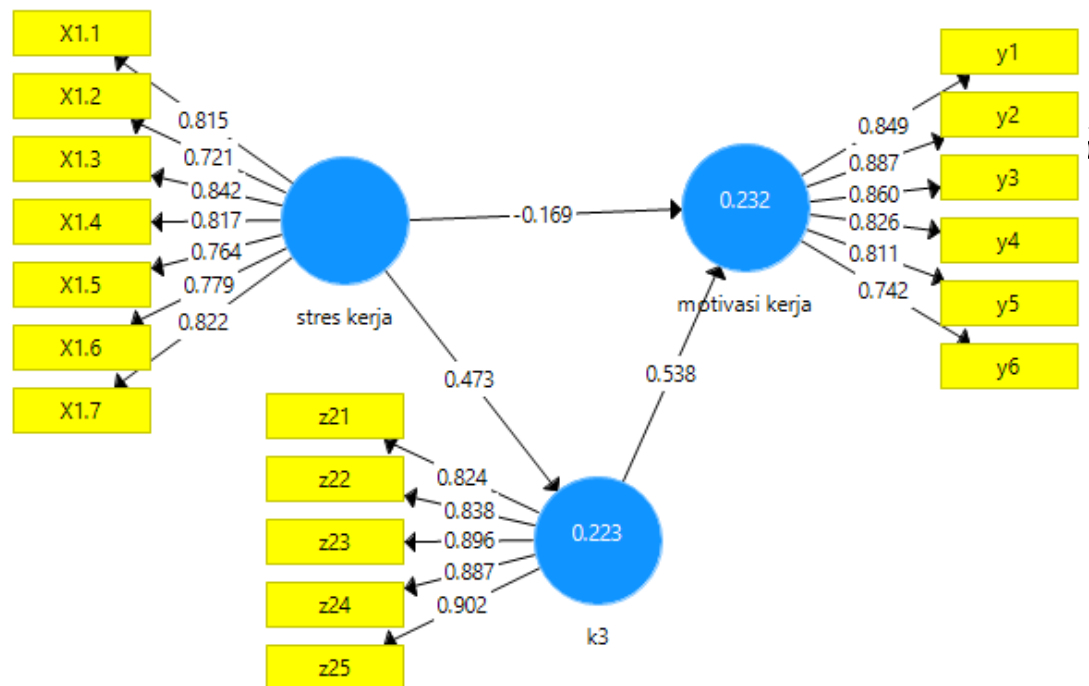
Berdasarkan data kedua table diatas dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini sudah memenuhi persyaratan validitas konvergen.

b. Reliabilitas

Untuk menguji Reliabilitas maka dapat digunakan nilai dari Cronbach Alpha dan Composite Reliability. Berdasarkan table 4 di atas, Composite reliability menguji nilai reliabilitas indicator pada suatu variable. Suatu variable dinyatakan memenuhi composite reliability apabila memiliki nilai $>0,7$. Nilai masing-masing variable dapat dilihat pada table dibawah ini. Dari data diatas Nampak bahwa nilai Composite Reliability berada diatas 0,7 sehingga penelitian ini telah memenuhi syarat. Demikian halnya jika berpedoman pada nilai Cronbach Alpha, Nilai tersebut berada lebih dari 0,7. Sehingga jika diuji dengan Alpha Cronbachpun penelitian ini memenuhi syarat dan reliable.

2. Pengujian Hipotesis

Setelah data memenuhi syarat pengukuran maka dilanjutkan dengan metode bootstrapping. Pengujian hipotesis ini memerlukan nilai t dan p values yang diperoleh dari hasil pengolahan data bootstrapping. Hasil pengolahan data untuk menentukan nilai t dan p value yang digunakan untuk menguji hipotesis. Dalam pengujian hipotesis ini digunakan nilai p value untuk menggantikan nilai t. Pengujian secara langsung variable independen terhadap variable mediasi dapat dilihat pada table 3 di bawah ini.



Gambar 1. Path Model

Tabel 5 Uji Hipotesis

| Hipotesis | Original Sample | T-Statistik | P-values |
|--------------------------------------|-----------------|-------------|----------|
| Stres Kerja ----> K3 | 0,473 | 2,854 | 0,004 |
| Stres Kerja ----> Motivasi kerja | -0,169 | 0,829 | 0,408 |
| K3 ----> Motivasi Kerja | 0,538 | 4,549 | 0,000 |
| Stres Kerja---->K3--->Motivasi Kerja | 0,254 | 2,251 | 0,025 |

Hipotesis pertama

Hipotesis pertama untuk menguji pengaruh stress kerja terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Berdasarkan table 5 diatas nilai p values berada di bawah 0,05, dengan demikian stress kerja berpengaruh terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua untuk menguji pengaruh Stres Kerja terhadap motivasi kerja. Berdasarkan table 5 diatas, Nilai p value adalah sebesar 0,408 dan lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Motivasi Kerja.

Hipotesis Ketiga

Hipotesis Ketiga untuk menguji pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Motivasi Kerja. Berdasarkan table 5 diatas, Nilai p value adalah sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja(K3) berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja.

Hipotesis Keempat

Hipotesis keempat untuk menguji pengaruh Stres Kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja melalui keselamatan kerja dan kesehatan (K3). Berdasarkan table 5 diatas, Nilai p value adalah sebesar 0,025 dan lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan Terhadap Motivasi Kerja melalui Kesehatan dan Keselamatan Kerja.

Page | - 191 -

3. Nilai R-Square

Tabel 5 dibawah ini menunjukkan besarnya pengaruh Stres Kerja dengan indikatornya terhadap variable Keselamatan dan Kesehatan Kerja beserta indikatornya, dan besarnya pengaruh K3 terhadap motivasi kerja beserta indikatornya.

Tabel 5. Nilai R-Square

| | R Square | Adj.R-Square |
|----------------|--------------|--------------|
| K3 | 0,223 | 0,208 |
| Motivasi Kerja | 0,232 | 0,200 |

PEMBAHASAN

a. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja(K3)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh terhadap Kesehatan dan keselamatan kerja(K3).

Penelitian terdahulu yang terkait dengan stress kerja dan keselamatan kerja adalah penelitian yang dilakukan (Li, Yao, & Li, 2013) yaitu *Job demands, job resources and safety outcomes: The roles of emotional exhaustion and safety compliance*. Penelitian ini terkait dengan *job demands-resources* (JDR) dan menjelaskan hubungan sumber daya kerja dan tuntutan/beban kerja dengan hasil keselamatan terkait dengan kecelakaan kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja (tuntutan psikologis dan fisik) dan sumber daya kerja dapat mempengaruhi kelelahan emosional dan keamanan, dengan demikian dapat berpengaruh pula terhadap resiko terjadinya cedera atau kecelakaan kerja. Pengaruh yang terjadi merupakan dampak dari akumulasi dari aspek fisik, psikologis, sosial, dan organisasional yang dapat berubah menjadi stres kerja, dan pada akhirnya dapat menimbulkan efek negatif bagi kesehatan. Penelitian yang dilakukan oleh (Idris, Dollard, & Dorman, 2012) tentang *Psychosocial safety climate: Conceptual distinctiveness and effect on job demands and worker psychological health*, Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlu tindakan yang cepat dan segera dari para manajer untuk memprioritaskan memperbaiki permasalahan yang terkait dengan kesehatan psikologis karyawan yang bisa memunculkan gangguan kesehatan psikis. Selain itu, penelitian ini juga menyimpulkan pengintegrasian seluruh unsur dalam organisasi untuk mengatur K3. Menurut (Wulandari & Asyani, 2022) dalam penelitiannya tentang indikator-indikator yang mempengaruhi stress kerja terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja menerangkan Stres kerja merupakan indikasi utama yang mengakibatkan terganggunya fisik dan mental setiap manusia, yang berakibat mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja(K3). Hasil penelitian yang dilakukan

menjelaskan bahwa target waktu yang singkat, jumlah pekerjaan terlalu banyak, tingkat kesulitan besar, tekanan kerja tinggi, konflik lingkungan kerja, instruksi yang kurang jelas, kesalahan komunikasi, perlakuan yang tidak adil, gaji yang tidak sesuai, perasaan jenuh dan bosan, ketidaknyamanan lingkungan kerja, konflik dilingkungan keluarga.

Terkait dengan penelitian yang dilakukan peneliti di PT.PLNT-Manokwari dengan dimensi stress kerja yaitu factor organisasional, maka indikator stress kerja yang terdiri dari tuntutan tugas, tuntutan peran dan antar pribadi, bahwa dari hasil uji hipotesis ternyata stress kerja dengan dimensi serta indikatornya tersebut berpengaruh signifikan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja. Dari hasil jawaban responden yang dijadikan sampel untuk tuntutan tugas, responden menyatakan sangat setuju dan setuju bahwa para pekerja mengalami tekanan dalam pelaksanaan pekerjaan mencapai 76,47%. Kemudian, target waktu yang singkat, sesuai dengan estimasi standar waktu yang telah ditetapkan dapat menyebabkan stress karyawan. Hal ini dapat diketahui dari jawaban responden yang menyatakan persetujuan mencapai 68,63%. Dalam hal jumlah pekerjaan yang dibebankan, para pegawai juga mampu menyelesaikan pekerjaan jumlah pekerjaan yang dibebankan kepada mereka. Hal ini terbukti dengan jawaban responden yang menyatakan bahwa responden memberikan jawaban Sangat setuju dan Setuju sebanyak 72,55%. Para karyawan juga menyadari, bahwa dengan estimasi yang sudah ditetapkan tersebut tergantung dari tingkat kesulitan jaringan dan peralatan yang dimiliki dalam pelaksanaan pekerjaan.

Selain tuntutan tugas, dari hasil penelitian, tuntutan peran dapat membentuk stress kerja. Para pegawai tidak sepenuhnya memahami tentang peran atau tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang menyatakan ketidaksetujuannya bahwa mereka yang masih belum memahami pekerjaan sebanyak 21,5%. Pelaporan pelaksanaan pekerjaan juga masih terdapat yang belum tepat waktu. Belum tepat waktunya ini disebabkan oleh masih adanya rangkap pekerjaan. Hasil ini terbukti bahwa responden menyatakan menerima rangkap pekerjaan dengan tingkat persetujuan sebesar 54,9%.

Hubungan secara interpersonal antara pegawai dan rekan kerja juga menunjukkan hasil yang baik, hal ini terbukti dari hasil jawaban responden yang menyatakan hubungan kerja kondusif mencapai 45% menyatakan setuju dan sangat setuju. Demikian halnya hubungan antara karyawan dengan pimpinan juga menunjukkan hasil yang baik. Hal ini terbukti dari hasil jawaban responden yang menyatakan pimpinan selalu mengkoordinasikan pekerjaan dengan baik kepada pegawai yang menjawab Sangat setuju dan Setuju mencapai 60,79%. Pimpinan juga menunjukkan perhatian dan mau mendengarkan keluhan pegawai dengan persetujuan mencapai 45,1%. Belum dominannya pimpinan dalam menjalin komunikasi perlu mendapat perhatian kepada karyawan.

Dari ketiga indikator yang telah dijelaskan diatas, stress kerja pegawai dapat terjadi jika unsur manajerial dan organisasi mengabaikan permasalahan psikologi karyawan. Hal ini sesuai dengan peneliti sebelumnya, stress kerja jika dibiarkan akan berdampak pada terganggunya fisik dan mental setiap manusia, yang berakibat mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja(K3).

b. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Manusia dengan segala keterbatasannya seringkali menghadapi hambatan diluar batas kemampuan mereka. Target-target penyelesaian pekerjaan yang dibebankan karyawan dapat memberikan dampak kurang baik kepada karyawan tersebut. Dampak nyata yang bisa terjadi pada karyawan adalah potensi terjadinya stres kerja. Beban kerja yang terlalu berat akan membuat seseorang akan kehilangan motivasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Nilai p value pada stress kerja adalah sebesar 0,408 dan lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Motivasi Kerja. Penelitian ini sejalan dengan peneliti sebelumnya yang menemukan bahwa stress kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Peneliti sebelumnya (Novianti, 2016) menemukan bahwa melalui hasil dari estimasi inner weight yang menggunakan software SmartPLS yang telah dilakukan oleh peneliti dapat diketahui bahwa stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan bagian Funding Officer dan Accounting Officer pada Kantor Cabang PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Bangkalan, Madura. Namun, Hasil penelitian yang dilakukan peneliti bertolak belakang dengan penelitian oleh (Martini & Fadli, 2010) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan responden, stress kerja yang terjadi tidak mempengaruhi motivasi kerja karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan. motivasi Karyawan tidak menjadi rendah meski mengalami stress kerja. Jika dilihat dari indikator kebutuhan berprestasi, kesadaran akan tanggung jawab dan tugas serta pencapaian target yang ditetapkan tidak membuat karyawan terbebani atau mengalami demotivasi. Karyawan masih memiliki motivasi kerja karena terkait dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan job description (uraian jabatan dan tugas).

c. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Nilai p value pada motivasi kerja adalah sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja(K3) berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja. Jika di dibandingkan dengan peneliti terdahulu (Frans, 2015), (Ikaningtyas, 2018) maka penelitian ini sama dengan peneliti sebelumnya.

Pada penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerjaberpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Salah satu cara untuk menekan kecelakaan kerja telah diatur dalam peraturan pemerintah yang tercermin dalam peraturan perundangan. Salah satu unsur yang menjadi perhatian untuk menekan angka kecelakaan kerja adalah dengan melengkapi APD (alat Pelindung Diri).

Berdasarkan wawancara kepada karyawan yang dijadikan responden pada penelitian ini, para responden menjelaskan bahwa, peralatan dan perlengkapan pada dasarnya ada, namun terbatas sehingga dengan peralatan yang terbatas mereka terpaksa harus bergantian sehingga mereka berharap bahwa perlengkapan dann peralatan harus diperbarui atau ditambah jumlahnya. Dari pernyataan responden tersebut artinya menunjukkan ketidak puasan pada peralatan yang ada. Ditambah penggunaan peralatan dan perlengkapan yang kurang tersimpan rapi sehingga dapat menghambat dalam pelaksanaan pekerjaan.

Dari hasil wawancara terhadap responden, pada dasarnya karyawan telah memahami tentang kesehatan dan keselamatan kerja. Hal ini tercermin dari sikap rasa ketidakpuasan karyawan dengan masih terbatasnya peralatan kerja, namun karyawan tetap memiliki motivasi kerja yang tinggi karena memahami tuntutan tugas yang dibebankan kepada mereka.

Page | - 194 -

d. Pengaruh stress kerja Terhadap Motivasi Kerja melalui Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Masalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja(K3) sebenarnya bukan hanya menjadi tanggung jawab satu pihak saja yaitu pemerintah, namun juga menuntut keterlibatan pengusaha, tenaga kerja dan masyarakat. Pemahaman akan pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerjabertujuan untuk mengendalikan resiko kecelakaan kerja. Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerjamerupakan prioritas utama yang harus disediakan oleh perusahaan. Jenis-jenis dari alat pelindung diri yang wajib disediakan oleh perusahaan menurut (Ridley, 2008)adalah pelindung kepala, pelindung telinga, pelindung mata, pelindung paru-paru, pelindung tangan, pelindung kaki, pelindung kulit, pelindung seluruh badan.

Nilai p value pada K3 adalah sebesar 0,025 dan lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan Terhadap Motivasi Kerja melalui Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Stres kerja dapat terjadi ketika tekanan akan beban kerja oleh organisasi meningkat ketika pegawai membandingkan beban kerja dengan fasilitas kerja yang diberikan oleh perusahaan. Dari hasil penelitian tersebut dan pendapat para ahli di atas, dengan pemahaman akan pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerjaakan menumbuhkan motivasi kerja yang tinggi para pegawai. Kesadaran penggunaan alat pelindung diri baik secara kualitas dan kuantitas akan memberikan rasa aman dan nyaman para pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan. Karyawan PT.PLNT-Manokwari menyadari dengan tuntutan tugas yang tinggi, tuntutan peran atau memahami pekerjaan mereka dan tuntutan interpersonal yaitu menjalin komunikasi dan kerjasama dengan rekan kerja atau pimpinan akan berdampak kepada kesehatan psikologis mereka. Apalagi dengan melihat bahwa masih terbatasnya alat pelindung diri karena rusak, mereka masih dituntut untuk tetap untuk bekerja sebaik-baiknya. Hal ini juga disadari bahwa, meski dengan keterbatasan yang ada para karyawan PT.PLNT-Manokwari mereka tetap termotivasi meski dengan segala keterbatasan yang saat ini. Untuk itu, peran dari organisasi harus cepat menyelesaikan atau menjembatani permasalahan yang ada.

Kesimpulan

Dari Pembahasan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Stres Kerja memberikan pengaruh terhadap Kesehatan dan Keselamatan kerja disebabkan oleh pekerja mengalami tekanan kerja yang tinggi, target waktu yang singkat, kebingungan karyawan yang masih mengerjakan diluar tugas dan tanggung jawabnya dan komunikasi yang kurang baik diantara pegawai dan pimpinan. Hal ini dapat berdampak pada menurunnya kewaspadaan atau ketelitian dalam bekerja di lingkungan kerja yang beresiko tinggi. Pada saat indicator tersebut terpenuhi, Unsur manajerial tidak boleh mengabaikan permasalahan psikologi karyawan, sebab akan

berdampak pada resiko keselamatan dan kesehatan kerja karyawan PT.PLNT-Manokwari. Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Motivasi Kerja, hal ini disebabkan karyawan dalam bekerja karyawan memiliki kesadaran terutama karyawan tetap menjalankan tanggung jawab dan tugas yang dibebankan, pencapaian target yang ditetapkan ditambah pemberian kompensasi yang tinggi oleh perusahaan sehingga tidak membuat karyawan mengalami penurunan motivasi.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja. System keselamatan dan kesehatan kerja harus diterapkan oleh semua perusahaan terutama di lingkungan kerja yang beresiko tinggi. Dalam hal ini, para karyawan PLN-T menyadari tentang resiko tinggi yang dihadapi dalam pelaksanaan pekerjaan terutama penggunaan perlengkapan atau peralatan pelindung diri. Keterbatasan peralatan terutama pemeliharaan masih belum optimal sehingga masih ada perlengkapan yang rusak. Hal inilah yang menjadi pemicu negative terhadap motivasi kerja karyawan. Sedangkan Pengaruh stress kerja Terhadap Motivasi Kerja melalui Kesehatan dan Keselamatan Kerja berdampak ketika tuntutan tugas yang tinggi, tuntutan peran atau pemahaman pekerjaan mereka kurang, komunikasi dan kerjasama dengan rekan kerja atau pimpinan kurang baik, keterbatasan peralatan secara langsung akan berdampak resiko tinggi pada keselamatan dan kesehatan kerja. Jika secara psikologi ini dibiarkan oleh unsur manajemen maka dipastikan akan berdampak pada motivasi kerja yang menurun.

Rekomendasi

1. Perusahaan perlu menambah jumlah peralatan dan perlengkapan operasional, misalnya alat pelindung diri dan sarung tangan yang mengalami kerusakan. Hal ini diperlukan agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja.
2. Perusahaan perlu lebih meningkatkan koordinasi dan komunikasi antar karyawan, antara karyawan dengan pimpinan perusahaan. Pengawasan dalam pelaksanaan pekerjaan dan koordinasi antar lini pada struktur organisasi harus ditingkatkan sehingga dapat meminimalisir ketidak konsistenan dan ketidak jelasan dalam pengambilan keputusan. Hal ini diperlukan agar tidak terjadi tumpang tindih dalam pelaksanaan pekerjaan.
3. Keterbatasan dalam penelitian ini tidak memasukkan kepuasan kerja sebagai variable yang dapat mempengaruhi motivasi kerja. Kepuasan kerja dalam hal ini terkait dengan penggunaan alat pelindung diri atau perlengkapan kerja dari sisi kuantitas dan kualitas. Untuk itu, bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti dengan menambahkan kepuasan kerja terhadap fasilitas yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

Nursetyaningsih., D. P. (2015). *Hubungan Tuntutan Tugas, Tuntutan Peran, Dan Tuntutan Antar pribadi Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Bagian Igd Rumah Sakit Haji Kota Makassar.Skripsi*. Makassar: UIN Alaudin.

ROBBINS ., S. P., Judge, T. A., & Breward, K. E. (2018). *ESSENTIALS OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOUR*. Canada: Pearson.

Frans, A. (2015). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan nsentif Terhadap Motivasi Serta Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi. *Jurnal Masyarakat, Kebudayaan, dan Politik*, 219-226.

Page | - 196 -

Idris, M. A., Dollard, M., & Dorman, C. (2012). Psychosocial SAFety Climate: Conceptual distinctiveness and effect on Job demands and worker psychological healt. . *Safety Science Journal*, 19-28.

Ikaningtyas, M. (2018). Pengaruh K3 Pada Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Ytl – Paiton- Jawa Timur). *PROFIT : Jurnal Administrasi Bisnis* .

Li, F., Yao, X., & Li, J. Y. (2013). Job demands, job resources and safety outcomes: The roles of emotional exhaustion and safety compliance. *Accident Analysis and Prevention*, 243-251.

Martini, N., & Fadli, A. (2010). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Struktural Universitas Singaperbangsa Karawang. *Majalah Ilmiah Solusi LPPM Universitas Singaperbangsa Karawang*. Vol. 9.

Novianti, A. R. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Funding Officer Dan Accounting Officer Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Cabang Bangkalan, Madura. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol: 4 No 4.

Pradina Ari, Ekawati, & Ida Wahyuni. (2018). ANALISIS BEBAN KERJA MENTAL, BEBAN KERJA FISIK DAN STRES KERJA PADA PEKERJA DI TAMAN PENITIPAN ANAK MENTARI. *JURNAL KESEHATAN MASYARAKAT Volume 6, Nomor 5, 6*.

Qurbani, D., & Selviyana, U. (2018). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Cabang BSD. *MANAJEMEN FORKAMMA*, 110-129.

Ramli, S. (2010). *Sistem Manajemen Keselamatan & Kesehatan Kerja OHSAS 18001*. Jakarta:: Dian Rakyat.

Ridley, J. (2008). *Ikhtisar Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta: Erlangga.

Rino, Yuniarsih, T., Suwatno, Kusnendi, & Syahrizal. (2020). *Perilaku Porganisasi: Memahami Perilaku Kewargaan Organisasional untuk Kinerja Unggul*. Bandung: Refika.

Rivai, V., & Sagala, J. E. (2013). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan : dari teori ke praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.

Robbin, S. P., Judge, T. A., & Breward, K. E. (2018). *Essential Of Organizational Behaviour*. Canada: Pearson.

Robbins, S. P. (2018). *Perlaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Siskadillah. (2019). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sijai.Skripsi*. Makassar: Unismuh.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Page | - 197 -

Wayne , M. R., & Noe, R. M. (2005). *Human Resources Management, Edisi ke-9*. New Jersey:: Prentice Hall.

Wulandari, D. R., & Asyani, Y. P. (2022). Indikator-Indikator Yang Mempengaruhi Stres Kerja Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja(K3). *Narotama Jurnal teknik Sipil, Volume 6 No 1*.