

PENGARUH KESEHATAN KESELAMATAN KERJA (K3) DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI UPTD SISTEM PENGELOLAAN AIR LIMBAH DOMESTIK KOTA CIMAHI

Ayu Aulia Maharani¹, Dian Lestari²
Universitas Jenderal Achmad Yani^{1,2}
ayuaulia_21p297@mn.unjani.ac.id¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) serta motivasi kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Sistem Pengelolaan Air Limbah Domestik (SPALD) Kota Cimahi. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif-verifikatif. Seluruh pegawai UPTD SPALD Kota Cimahi berjumlah 41 orang dijadikan responden melalui teknik sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner skala Likert lima tingkat yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, kemudian dianalisis dengan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh K3 dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa K3 dan motivasi kerja masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial, dan secara simultan keduanya memberikan kontribusi yang kuat terhadap kinerja dengan nilai koefisien determinasi sebesar 79,5%. Simpulan penelitian ini menyatakan bahwa penerapan K3 yang baik serta motivasi kerja yang tinggi mampu meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan, sehingga manajemen sebaiknya memprioritaskan strategi peningkatan K3 dan program motivasi untuk menciptakan kinerja pegawai yang lebih efektif, stabil, dan berkelanjutan.

Kata Kunci: K3, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, UPTD SPALD, Kota Cimahi

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Occupational Health and Safety (OHS) and work motivation on employee performance at the Domestic Wastewater Management System (SPALD) Technical Implementation Unit (UPTD). The research method used was quantitative with a descriptive-verification approach. All 41 employees of the UPTD SPALD in Cimahi City were selected as respondents using a saturated sampling technique. Data collection was conducted using a five-level Likert-scale questionnaire that had been tested for validity and reliability. Data were then analyzed using multiple linear regression to determine the effect of OHS and work motivation on employee performance. The results showed that OHS and work motivation each had a positive and significant influence on employee performance partially, and simultaneously, both made a strong contribution to performance with a coefficient of determination of 79.5%. The conclusion of this study is that good OHS implementation and high work motivation can significantly improve employee performance. Therefore, management should prioritize OHS improvement strategies and motivation programs to create more effective, stable, and sustainable employee performance.

Keywords: K3, Work Motivation, Employee Performance, UPTD SPALD, Cimahi City

PENDAHULUAN

Perusahaan bisa berjalan dan mencapai tujuannya berkat dukungan dari berbagai elemen penting, salah satunya adalah peran Sumber Daya Manusia (SDM). Salah satu aset terpenting sebuah perusahaan adalah tenaga kerjanya, atau sumber daya manusia, karena tanpa mereka, perusahaan tidak dapat beroperasi mencapai tujuannya. Ketika karyawan merasa dihargai dan dihormati, mereka lebih cenderung bangga dengan pekerjaan mereka dan memberikan yang terbaik untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Efektivitas dan

efisiensi suatu organisasi diperkuat oleh kinerja karyawannya. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai aspek, dan dua di antaranya yang cukup penting adalah penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) serta tingkat motivasi kerja. K3 sangat relevan dalam lingkungan kerja yang memiliki risiko tinggi seperti pengelolaan limbah. Penerapan sistem K3 yang baik mampu mengurangi risiko kecelakaan kerja, melindungi kesehatan pegawai, serta menciptakan rasa aman dalam bekerja. Kesehatan keselamatan kerja (K3) bertujuan memastikan kesejahteraan fisik, mental, dan emosional pegawai yang tidak boleh terganggu selama masa kerja mereka. Mangkunegara (2007) menyatakan K3 dimaksudkan untuk menjaga agar pegawai tetap dalam kondisi fisik dan psikis yang sehat saat bekerja. K3 mencakup semua faktor kesejahteraan fisik dan mental pekerja yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja mereka (Sinambela, 2016). Kecelakaan yang melibatkan benda tajam, iritasi kulit, dan bahkan diare yang disebabkan oleh paparan bahan limbah masih menjadi masalah di UPTD SPALD Kota Cimahi, menurut data lapangan. Anda dapat melihat hal ini dalam tabel data yang tercantum di bawah ini.

Tabel 1.
Data Kecelakaan dan Sakit Akibat Kerja

No	Kejadian	Keterangan	Jumlah
1	Luka pada bagian kaki	Tertancap benda-benda tajam	5
2	Luka lecet pada bagian tangan/kaki	Terkena mesin gerinda	2
3	Gatal dan iritasi kulit	Terkena percikan air limbah	9
4	Diare	Terpapar zat berbahaya	15
		Total	31

Dorongan intrinsik atau ekstrinsik seseorang untuk memberikan usaha terbaiknya di tempat kerja dikenal sebagai motivasi. Menurut Siagian (2012), tingkat motivasi seseorang menentukan seberapa serius mereka menanggapi pekerjaan mereka. Motivasi karyawan merupakan komponen kunci dalam menentukan tindakan dan hasil kerja mereka, menurut Sutrisno (2017). Motivasi kerja, di sisi lain, didefinisikan oleh Mangkunegara (2017) sebagai tindakan mendorong pekerja untuk berperilaku sesuai dengan tujuan perusahaan. Motivasi yang rendah dapat terlihat dari tingginya angka keterlambatan, kurangnya tanggung jawab, serta minimnya inisiatif pegawai dalam menyelesaikan tugas. Berdasarkan data, jumlah keterlambatan pegawai di UPTD SPALD Kota Cimahi mencapai 270 kali dalam 9 bulan.

Tabel 2.
Data Keterlambatan Pegawai

Bulan	Keterlambatan
	Kali
Januari	29
Februari	32
Maret	12
April	8
Mei	30
Juni	34
Juli	49
Agustus	38
September	38
Total	270

Sebagai tanggapan terhadap masalah ini, maka dilakukan penelitian di UPTD SPALD Kota Cimahi untuk mengkaji pengaruh K3 dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai UPTD SPALD Kota Cimahi. Diharapkan hasil temuan dari penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi dalam perumusan kebijakan sumber daya manusia di masa mendatang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif karena fokus utamanya adalah mengukur hubungan dan dampak antar variabel. Jenis penelitian yang digunakan yaitu deskriptif-verifikatif. Seluruh pegawai yang bekerja di UPTD SPALD Kota Cimahi dijadikan sebagai responden, dengan jumlah berjumlah 41 orang. Dikarenakan jumlah populasi yang diteliti tergolong kecil dan masih memungkinkan untuk diteliti, maka teknik sampel jenuh digunakan. Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan angket yang dirancang dalam bentuk skala likert lima tingkat. Sebelum digunakan secara luas, kuesioner ini telah melalui proses uji validitas dan uji reliabilitasnya guna memastikan kelayakan dan konsistensi dalam mengukur variabel yang dimaksud. Untuk menganalisis data yang dikumpulkan, digunakan teknik regresi linear berganda. Teknik ini dipilih untuk mengetahui apakah K3 dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD SPALD Kota Cimahi secara sendiri-sendiri dan secara bersamaan. Beberapa jenis pengujian statistik yang dilakukan dalam analisis ini yaitu: uji parsial, uji simultan, serta koefisien determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 3.
Hasil Uji Validitas

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
KKK1	0,865	0,312	Valid
KKK2	0,875	0,312	Valid
KKK3	0,839	0,312	Valid
KKK4	0,890	0,312	Valid
KKK5	0,812	0,312	Valid
KKK6	0,855	0,312	Valid
KKK7	0,791	0,312	Valid
MK1	0,854	0,312	Valid
MK2	0,575	0,312	Valid
MK3	0,603	0,312	Valid
MK4	0,905	0,312	Valid
MK5	0,870	0,312	Valid
MK6	0,718	0,312	Valid
K1	0,860	0,312	Valid
K2	0,818	0,312	Valid
K3	0,760	0,312	Valid
K4	0,894	0,312	Valid
K5	0,875	0,312	Valid
K6	0,932	0,312	Valid
K7	0,727	0,312	Valid

Hasil uji pengujian menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner memiliki korelasi yang cukup kuat dengan total skor variabelnya. Dengan demikian, seluruh instrumen dinyatakan valid dan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut di penelitian ini.

Tabel 4.

Hasil Uji Reliabilitas

Pernyataan	Cronbach's Alpha	Ketentuan	Keterangan
KKK	0,933	0,6	Reliabel
MK	0,852	0,6	Reliabel
K	0,944	0,6	Reliabel

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi instrumen pengumpulan data. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel K3 memiliki nilai sebesar 0,933, motivasi kerja memiliki nilai sebesar 0,852, dan kinerja memiliki nilai sebesar 0,944. Karena seluruh nilai tersebut melampaui 0,60, maka seluruh instrumen dikategorikan reliabel dan layak digunakan untuk mengukur variabel yang dimaksud.

Tabel 5.
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	<i>Unstandardized coefficiens</i>
	B
Constant	2.839
Kesehatan Keselamatan Kerja (K3)	0,671
Motivasi kerja	0,271

Dari pengolahan data, diperoleh rumus persamaan sebagai berikut :

$$Y = 2.839 + 0,671X_1 + 0,271X_2$$

Penjelasan dari hasil pengolahan data diatas adalah :

- 1) Nilai konstanta (2,839) mengindikasikan bahwa jika tidak ada pengaruh dari variabel K3 maupun motivasi kerja, maka kinerja tetap berada pada angka dasar sebesar 2,839.
- 2) Koefisien regresi K3 (0,671) berarti peningkatan satu satuan dalam K3 akan memberi dampak pada kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,671.
- 3) koefisien regresi motivasi kerja (0,271) berarti peningkatan motivasi kerja sebesar satu satuan dalam motivasi kerja akan berdampak pada kenaikan kinerja sebesar 0,271.

Tabel 6.
Hasil Uji T

Variabel	thitung	ttabel	sig.	Prob.
X1	9,724	1,686	0,000	0,05
X2	2,913	1,686	0,006	0,05

Hasil uji parsial menunjukkan nilai thitung untuk K3 adalah $9,724 > \text{ttabel } 1,686$, dan dengan signifikansi 0,000. Sedangkan nilai thitung untuk motivasi kerja adalah $2,913 > \text{ttabel } 1,686$, dan dengan signifikansi sebesar 0,006. Yang berarti pengaruh tersebut bersifat nyata secara statistik.

Tabel 7.
Hasil Uji f

Variabel	thitung	ttabel	sig.	Prob.
Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	73,701	3,24	0,000	0,05

Uji f menghasilkan nilai fhitung sebesar 73,701, yang jauh lebih tinggi dibandingkan ftabel sebesar 3,24, dengan nilai signifikansinya sebesar 0,000. Ini membuktikan ketika keduanya diterapkan secara bersamaan, dampaknya terhadap peningkatan kinerja pegawai UPTD SPALD Kota Cimahi menjadi lebih kuat dibanding jika hanya salah satu faktor saja yang diperhatikan.

Tabel 8.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.892 ^a	.795	.784	3.26347

Hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R^2 diperoleh sebesar 0,795 berarti bahwa sekitar 79,5% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh faktor utama dalam penelitian ini, yaitu K3 dan motivasi kerja. Sementara itu, sisanya yakni 20,5% dijelaskan oleh faktor lain.

Pengaruh K3 Terhadap Kinerja

Temuan dari analisis menunjukkan bahwa aspek K3 berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja. Hal ini dapat dijelaskan karena lingkungan kerja yang aman, tersedianya alat pelindung diri (APD), dan fasilitas kesehatan yang memadai merupakan kebutuhan dasar yang harus dipenuhi sebelum pegawai dapat bekerja secara optimal. Apabila kondisi dasar ini tidak terpenuhi, maka pegawai akan bekerja dalam kondisi tertekan, cemas, atau bahkan berisiko mengalami kecelakaan kerja, seperti yang tercermin dalam data 31 kejadian kecelakaan kerja yang tercatat sepanjang tahun 2024. Hal ini menurunkan kinerja dan berpotensi meningkatkan absensi kerja. Temuan ini selaras dengan hasil penelitian Vladenska & Permana (2024) dan Sandika et al (2023) yang sama-sama menyimpulkan bahwa K3 berkorelasi erat dengan kinerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja juga terbukti berperan penting dalam membentuk kinerja individu. Sub variabel tanggung jawab dan pekerjaan itu sendiri menjadi dua aspek yang paling dominan mempengaruhi motivasi responden. Pegawai yang merasa pekerjaannya penting akan termotivasi untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Motivasi kerja berperan penting sebagai faktor pendorong internal yang memengaruhi sikap dan perilaku kerja pegawai. Dalam konteks penelitian ini, motivasi intrinsik seperti prestasi, tanggung jawab, dan pengembangan potensi diri lebih dominan daripada motivasi ekstrinsik. Ini menegaskan pendapat dari Siagian (2018) bahwa organisasi yang mampu mengembangkan motivasi kerja dari dalam diri pegawai akan memperoleh kinerja yang lebih stabil dan berkelanjutan serta. Hal ini memperkuat hasil studi Hidayati (2020) dan Iman, N et al (2023) yang menyimpulkan bahwa terdapat motivasi berkorelasi erat dengan kinerja.

Pengaruh K3 dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kombinasi antara K3 serta motivasi kerja memberikan kontribusi penting terhadap kinerja pegawai UPTD SPALD Kota Cimahi, sebagaimana ditunjukkan dalam uji F dengan hasil f yang diperoleh sebesar 73,701 dan tingkat signifikasinya berada di angka 0,000. Ini menandakan bahwa kedua faktor tersebut saling melengkapi dalam mendorong produktivitas pegawai. Karyawan tidak hanya membutuhkan lingkungan kerja yang aman secara fisik, tetapi juga iklim kerja yang mendukung secara psikologis melalui motivasi dan pengakuan

atas kinerja mereka. Penelitian ini juga sejalan dengan studi Novriansyah & Angraini (2021) dan Pertiwi et al. (2022), yang secara umum menyatakan bahwa kombinasi antara penerapan K3 dan peningkatan motivasi kerja akan pendorong dalam meningkatkan kinerja pegawai UPTD SPALD Kota Cimahi. Maka dari itu, manajemen UPTD SPALD Kota Cimahi sebaiknya memprioritaskan upaya strategis dalam perbaikan aspek K3 serta peningkatan program pengembangan dan penghargaan karyawan guna menciptakan sistem kerja yang berkelanjutan dan adaptif.

SIMPULAN

Bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) serta motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Penerapan K3 yang baik, termasuk tersedianya lingkungan kerja aman, alat pelindung diri, dan fasilitas kesehatan, mampu meningkatkan produktivitas pegawai dengan mengurangi risiko kecelakaan dan gangguan kesehatan, sementara motivasi kerja, khususnya motivasi intrinsik seperti tanggung jawab dan pengakuan atas prestasi, mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal. Kombinasi kedua faktor ini menjelaskan sekitar 79,5% variasi kinerja pegawai, menunjukkan bahwa kinerja yang tinggi hanya dapat dicapai ketika pegawai merasa aman secara fisik dan termotivasi secara psikologis.

DAFTAR PUSTAKA

- Hidayati, R. (2020). Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pg. Djombang Baru). *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 2(3), 258-27. <https://doi.org/10.33752/bima.v2i3.5404>
- Iman, N., Nitawati, E. Y., & Triandani, D. (2023). The Implications of Occupational Safety and Health, Discipline, and Motivation on Employee Performance and Productivity at PT. Sarana Warna Megah Surabaya. *Utsaha: Journal of Entrepreneurship*, 41-53. <https://doi.org/10.56943/joe.v2i1.234>
- Mangkunegara, A. P. (2007). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Novriansyah, Y., & Angraini, M. (2021). Keselamatan dan kesehatan kerja (k3) serta motivasi dala meningkatkan kinerja karyawan pt tembesu jaya kabupaten tebo. *Jurnal manajemen sains*, 1(2), 113-120. <https://doi.org/10.36355/jms.v1i2.552>
- Pertiwi, M. S. B., Muryani, E., & Hariyanto, D. W. (2022). The Influence of Occupational Health And Safety (K3) And Work Motivation On Employee Performance (Study on Kalimas Port at PT. Pelindo III Surabaya). *Journal of Economy, Accounting and Management Science (JEAMS)*, 4(1), 66-79. <https://doi.org/10.55173/wastu.v6i2>
- Sandika, I. K. W., Widnyana, I. W., & Sukadana, I. M. (2023). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Motivasi Kerja, dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT BPR Jaya Kerti Denpasar). *EMAS*, 4(10), 2416-2433. Retrieved from <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/8283/6210>
- Siagian. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Vladenska, S. H., & Permana, R. (2023). The Influence of OHS (Occupational Health and Safety) and Motivation on Employee Performance at CV. Umega Abadi Sanjaya. *Quantitative Economics and Management Studies*, 4(3), 496-508. <https://doi.org/10.35877/454RI.qems1642>