

Motivasi sebagai Mediasi antara K3 Lingkungan Kerja Beban Kerja Dan Kinerja Karyawan

Wildatur Nurrahmah¹, Efriyani Sumastuti², Qristin Violinda³

^{1,2,3}Manajemen Universitas PGRI Semarang

^{1,2,3}Jl. Sidodadi Timur Jalan Dokter Cipto No.24, Karangtempel, Semarang

e-mail: wildaarhma8@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received 30 Januari 2024

Received in revised form 2 Maret 2024

Accepted 10 Juni 2024

Available online Juli 2024

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of Work Safety and Health (K3), work environment and workload on employee performance which is mediated by work motivation. The population in this study were all UPT Balai Yasa Yogyakarta employees, while the research sample was taken using a probability sampling technique with a simple random sampling method so that 178 samples were obtained. The data analysis technique used in this research is PLS-SEM (Partial Least Square-Structural Equation Modeling) using the SmartPLS 3.0 program. The research results show that K3 and workload partially have no effect on motivation, the work environment has a significant positive effect on motivation. K3, work environment and motivation partially have a significant positive effect on employee performance. Workload has a significant negative effect on employee performance. Motivation is unable to mediate the influence of K3 on employee performance. Motivation is unable to mediate the effect of workload on employee performance. Motivation is able to mediate the influence of the work environment on employee performance.

Keywords: K3, Work Environment, Workload, Motivation, Employee Performance .

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja. Populasi pada penelitian ini seluruh pegawai UPT Balai Yasa Yogyakarta, sedangkan pengambilan sampel penelitian menggunakan teknik *probability sampling* dengan metode *simple random sampling* sehingga diperoleh 178 sampel. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah PLS-SEM (*Partial Least Square-Structural Equation Modeling*) dengan menggunakan program SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa K3 dan beban kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap motivasi, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi. K3, lingkungan kerja dan motivasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi tidak mampu memediasi pengaruh K3 terhadap kinerja karyawan. Motivasi tidak mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: K3, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan

Received Januari 19, 2024; Revised Januari 19, 2024; Accepted April 4, 2024

*Corresponding author, e-mail address: wildaarhma8@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini perusahaan dituntut untuk terus menerus mempersiapkan diri dalam menghadapi tantangan dan perubahan yang terjadi. Seiring dengan semakin meningkatkannya perkembangan usaha, maka timbul persaingan diantara pelaku-pelaku ekonomi yang semakin ketat. Oleh karena itu, agar mampu bersaing dengan lawan usahanya, perusahaan dituntut untuk menjalankan usahanya dengan strategi - strategi baru dalam upaya meningkatkan pengembangan dan mengoptimalkan seluruh aspek yang terkait dengan kegiatan perusahaan. Salah satu aspek sekaligus faktor penunjang yang harus diperhatikan agar tujuan perusahaan tercapai yaitu sumber daya manusia. Jika perusahaan tidak dapat memperhatikan sumber daya manusianya, hal tersebut akan berimpas pada terhambatnya kelangsungan kegiatan dalam perusahaan. Mengingat hal tersebut, perusahaan atau instansi perlu untuk memperhatikan pengelolaan sumber daya manusianya atau yang disebut sebagai karyawan. Dengan mengelola sumber daya manusianya, perusahaan dapat meningkatkan kualitas individu karyawannya sehingga hal ini akan berdampak pada meningkatkan kinerja karyawan. Suatu organisasi akan berhasil apabila kinerja karyawannya baik, itulah sebabnya mengapa suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai (Sadat et al., 2020).

Menurut Muis et al., (2018), kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Sedangkan, menurut Farisi et al., (2020) kinerja adalah suatu yang diberikan karyawan dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Untuk mewujudkan tujuan perusahaan perlu melakukan upaya-upaya peningkatan kinerja karyawannya. Tujuannya, agar seluruh karyawan yang terlibat di dalamnya tumbuh menjadi lebih profesional dalam menjalankan tugas atau tanggung jawab pada bidang masing-masing. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk memenuhi target perusahaan dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan.

Melansir dari data yang diperoleh dari PT. Kereta Api Indonesia (KAI) Persero terkhusus pada UPT Balai Yasa Yogyakarta mengenai program dan realisasi kinerja karyawan menunjukkan adanya fluktuasi dari bulan Januari 2023 hingga bulan November 2023. Capaian kinerja karyawan yang ditunjukkan melalui program dan realisasi pantauan sarana produksi mengalami fluktuasi setiap bulannya. Pada bulan Januari 2023, program pantauan untuk lokomotif 201/3/4 sejumlah 6 unit sedangkan untuk realisasi pantauannya adalah 0 unit. Sedangkan, Kereta Rel Diesel (KRD)/E/I yang memiliki program pantauan sebanyak 4 unit namun realisasi pantauannya adalah 0 unit. Berdasarkan data tersebut, menunjukkan bahwa karyawan tidak dapat memenuhi program yang sudah direncanakan. Pada Bulan Februari sampai dengan November 2023 hal yang sama juga terjadi yakni jumlah program dan realisasi sarana produksi mengalami fluktuasi. Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa program dan realisasi produksi sarana yang mencerminkan kinerja karyawan UPT Balai Yasa tidak stabil, dan mengalami fluktuasi yang signifikan. Tidak terlaksananya program yang telah dibuat akan menghambat kinerja perusahaan, hal ini dikarenakan apabila *general check* tidak dilakukan maka lokomotif dan rangkaian kereta yang seharusnya perlu reparasi namun karena tidak dilakukan checking oleh petugas dapat mengalami kendala seperti genset yang mati ketika kereta sedang berjalan, yang akhirnya hal ini dapat menimbulkan keterlambatan kereta yang berimbas pada penurunan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawannya supaya program yang sudah direncanakan dapat terealisasi sebagaimana mestinya sehingga kinerja perusahaan tetap terjaga.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan diperlukan adanya manajemen yang baik dalam suatu perusahaan, khususnya yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) karyawan (Hasibuan et al., 2019). Menurut PP. No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disingkat K3 adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Perusahaan harus memberikan kondisi kerja yang lebih aman dan lebih sehat, serta menjadi lebih bertanggung jawab atas kegiatan-kegiatan karyawan terutama bagi organisasi-organisasi yang mempunyai tingkat kecelakaan yang tinggi. Jika perusahaan lalai akan pelaksanaan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja, maka hal ini akan menurunkan kinerja karyawan karena karyawan mudah sakit atau tingginya angka kecelakaan kerja yang berimbas pada banyaknya lini usaha

yang terhambat. Pada akhirnya, penurunan kinerja karyawan akan mempengaruhi keberlangsungan perusahaan dimana apabila kinerja karyawan mengalami penurunan maka produktivitas perusahaan juga akan menurun. Hal ini didukung oleh penelitian Hasibuan et al. (2019) dan Marganto et al. (2021) dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan Daffa & Adi (2022) menunjukkan bahwa K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Siagian & Khair (2018), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja sangat penting karena karyawan dapat bekerja lebih efisien di tempat kerja yang bagus, dimana hal ini mengarah pada tingkat kepuasan karyawan yang lebih tinggi serta output kinerja yang lebih baik (Zhenjing et al., 2022). Penelitian yang dilakukan oleh Zhenjing et al. (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian Ahmad dkk., (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Nabawi (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja adalah sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan organisasi dalam jangka waktu tertentu (Nabawi, 2019). Sedangkan menurut Moekijat (2008) dalam Fransiska & Tupti (2020) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Beban kerja yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*. Beban kerja yang berlebih dapat berpengaruh terhadap kesehatan fisik dan mental karyawan yang pada akhirnya akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Namun, beban kerja yang rendah akan menimbulkan rasa bosan karyawan terhadap pekerjaannya sehingga hal ini juga akan menurunkan kinerja karyawan. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat beban kerja yang optimum di antara kedua batas yang ekstrim tersebut (Nabawi, 2019). Penelitian yang dilakukan oleh Fransiska & Tupti (2020) menunjukkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Haq et al. (2020) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Nabawi (2019) dan Ahmad et al., (2019) menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Sadat et al., (2020), faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Menurut Mangkunegara (2017), motivasi merupakan dorongan yang muncul dalam diri seseorang baik dari faktor internal maupun eksternal yang menggerakkan diri seseorang untuk melakukan sesuatu demi mencapai tujuan. Motivasi kerja pada karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam memengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan. Hal ini dapat terjadi karena motivasi kerja akan memengaruhi keadaan psikologis karyawan dalam bekerja untuk melakukan pekerjaan dengan penuh semangat sehingga memunculkan hasil kerja yang baik dan otomatis akan berdampak baik juga bagi perusahaan (Zameer dkk., dalam Mustapha (2020)). Oleh karena itu, motivasi kerja yang cukup dapat memicu pengembangan kinerja karyawan yang baik (Noer dkk., 2020). Menjaga dan mengelola motivasi kerja karyawan harus menjadi perhatian khusus agar karyawan dapat selalu fokus pada pencapaian tujuan perusahaan. Apabila karyawan merasa termotivasi baik itu motivasi yang berasal dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang dijamin oleh perusahaan, lingkungan kerja yang kondusif serta beban kerja yang sesuai, maka akan berpengaruh pula pada kinerja karyawan tersebut. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mattajang et al. (2022) menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan (Nurmeisa & Wirayudha, 2023) yang menunjukkan bahwa motivasi memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, beberapa penelitian juga menunjukkan pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja karyawan yaitu penelitian yang dilakukan oleh Mustapha (2020), yaitu menyatakan hasil penelitian bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga pada penelitian yang dilakukan oleh Dharma (2018) yang menyatakan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas maka peneliti

bermaksud untuk melakukan penelitian yang berjudul “**K3, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Motivasi**”.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Muis dkk., 2018). Menurut Farisi dkk. (2020), kinerja adalah suatu yang berikan karyawan dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Sedangkan, pengertian kinerja oleh Sandewa (2018) adalah hasil kinerja sesuai kualitas, kuantitas, efisiensi dan efektif yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pengertian diatas, diketahui bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang selama kurun waktu tertentu. Kinerja pegawai merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang berikan organisasi pada priode tertentudan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja.

2.2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut PP. No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disingkat K3 adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja, sedangkan kesehatan kerja adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani, maupun sosial, dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerja dan lingkungan kerja maupun penyakit umum (Marganto et al., 2021). Menurut Kasmir (2016), Keselamatan kerja adalah aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh, sedangkan kesehatan kerja merupakan upaya untuk menjaga karyawan tetap sehat selama melakukan pekerjaan. Daffa & Adi (2022) menyatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan suatu usaha yang diberikan kepada seluruh anggota perusahaan yang bertujuan untuk melindungi dan memberikan rasa aman dan nyaman bagi seluruh pekerja.

2.3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang di bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan (Afandi, 2018). Menurut Sedarmayanti (2011) dalam Siagian & Khair (2018) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

2.4. Beban Kerja

Menurut Permendagri Nomor 12 Tahun 2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Menurut Sunyoto (2017) beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Sedangkan menurut Moekijat (2008) dalam Fransiska & Tupti (2020) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja mempunyai definisi suatu beban yang diberikan kepada karyawan tanpa melihat kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

2.5. Motivasi

Motivasi adalah kekuatan komitmen yang dimiliki individu terhadap apa yang mereka lakukan (Mustapha, 2020). Individu yang termotivasi akan bertahan lama dengan tugasnya dan mendorongnya untuk melakukan yang terbaik untuk menyelesaikan tugasnya. Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas – tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi (Bangun, 2012). Sedangkan menurut Robbins & Judge (2015) motivasi merupakan proses yang menjelaskan

mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa motivasi adalah menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Menurut Sadat dkk (2020) motivasi kerja merupakan suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah hal yang melatar belakangi seseorang untuk melakukan pekerjaan atau untuk bekerja.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Pada penelitian ini populasi yang digunakan adalah pegawai PT. Kereta Api Persero terkhusus UPT Balai Yasa Yogyakarta yang berjumlah 321 pegawai tetap. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu *probability sampling*. Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa *probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel, salah satu cara pendekatannya menggunakan *simple random sampling*. *Random Sampling* dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2019). Cara demikian dilakukan bila anggota populasi dianggap homogen. Dengan menggunakan rumus rumus Yamane dan Isaac and Michael dalam Sugiyono (2019) diperoleh sebanyak 178 sampel.

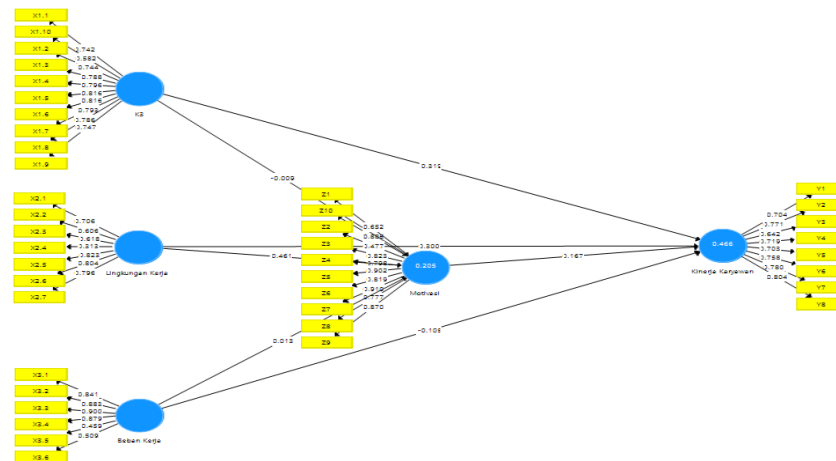
Variabel kinerja karyawan memiliki 4 indikator yakni kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Variabel K3 memiliki 5 indikator yakni keadaan tempat lingkungan kerja, pengaturan udara, pengaturan penerangan, pemakaian peralatan kerja dan kondisi fisik mental karyawan. Variabel lingkungan kerja memiliki 2 indikator yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Variabel beban kerja memiliki 3 indikator yakni beban kerja fisik, beban mental dan beban waktu. Sedangkan, variabel motivasi memiliki 5 indikator yakni kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan perwujudan diri. Penelitian menggunakan teknik pengumpulan data berupa survei dalam bentuk kuesioner. Dalam penelitian ini analisis data menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) menggunakan software SmartPLS versi 3.2.9.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Uji Instrumen

4.1.1. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Pada tahap evaluasi model pengukuran (outer model) perlu adanya pengujian instrumen penelitian yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Hal ini bertujuan untuk menguji kelayakan dari masing-masing indikator pada variabel penelitian.



Gambar 4.1 Hasil Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Uji Validitas

Pengujian validitas di dalam analisis PLS-SEM dapat dilihat pada nilai outer loading atau loading factor dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Pada nilai outer loading, dapat dikatakan valid pada suatu indikator apabila memenuhi nilai *outer loading* (>0,7). Sedangkan pada nilai *Average*

Variance Extracted (AVE), dapat dikatakan valid apabila nilai AVE ($>0,5$). Berikut ini merupakan tabel *outer loading* dari masing-masing indikator variabel penelitian :

Tabel 4. 1 Hasil *Outer Loading*

Variabel	Indikator	Nilai <i>Outer Loading</i>	Keterangan
Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)	X1.1	0.754	Valid
	X1.2	0.752	Valid
	X1.3	0.798	Valid
	X1.4	0.800	Valid
	X1.5	0.826	Valid
	X1.6	0.822	Valid
	X1.7	0.797	Valid
	X1.8	0.794	Valid
	X1.9	0.738	Valid
Lingkungan Kerja	X2.1	0.738	Valid
	X2.5	0.851	Valid
	X2.6	0.858	Valid
	X2.7	0.852	Valid
Beban Kerja	X3.1	0.847	Valid
	X3.2	0.888	Valid
	X3.3	0.898	Valid
	X3.4	0.876	Valid
Motivasi	Z3	0.835	Valid
	Z4	0.799	Valid
	Z5	0.911	Valid
	Z6	0.853	Valid
	Z7	0.914	Valid
	Z8	0.792	Valid
	Z9	0.879	Valid
	Z10	0.891	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0.891	Valid
	Y2	0.835	Valid
	Y4	0.799	Valid
	Y5	0.911	Valid
	Y6	0.853	Valid
	Y7	0.914	Valid
	Y8	0.792	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa semua indikator pada masing-masing variabel penelitian memiliki nilai *outer loading* $> 0,7$. Sehingga data tersebut sudah memenuhi syarat standar uji validitas dan data tersebut bisa digunakan untuk pengolahan data selanjutnya. Selain melihat nilai *outer loading*, di dalam uji validitas juga dapat melihat nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Berikut ini merupakan tabel AVE untuk menguji validitas instrumen penelitian sebagai berikut :

Tabel 4. 2 Hasil *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	Nilai AVE	Keterangan
Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)	0,620	Valid
Lingkungan Kerja	0,683	Valid
Beban Kerja	0,770	Valid
Motivasi	0,741	Valid
Kinerja Karyawan	0,570	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa semua indikator pada masing-masing variabel penelitian memiliki nilai AVE lebih besar dari 0,5. Hal ini berarti data tersebut sudah memenuhi standar uji validitas.

Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas di dalam analisis PLS-SEM dapat dilihat pada nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Pada nilai composite reliability, dapat dikatakan reliabel pada suatu indikator apabila memenuhi nilai (>0,7), sedangkan pada nilai cronbach's alpha, dapat dikatakan reliabel apabila memenuhi nilai (>0,7). Berikut ini merupakan tabel *composite reliability* dan *cronbach's alpha* dari masing-masing indikator variabel penelitian.

Tabel 4. 3 Hasil Composite Reliability Dan Cronbach's Alpha

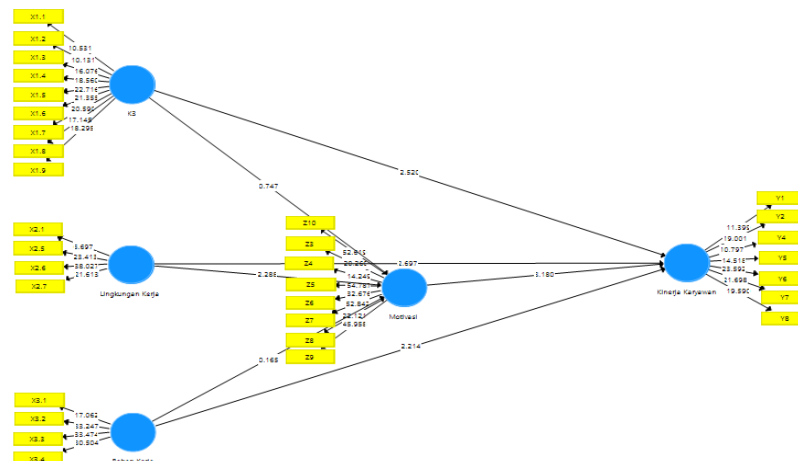
Variabel	Nilai Composite Reliability	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)	0.936	0.923	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.896	0.844	Reliabel
Beban Kerja	0.93	0.901	Reliabel
Motivasi	0.958	0.95	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.902	0.874	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa semua indikator pada masing-masing variabel penelitian memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,7 yang mana hal ini menunjukkan indikator yang digunakan sudah reliabel. Sehingga, data tersebut sudah memenuhi syarat standar uji reliabilitas.

4.1.2. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Langkah selanjutnya adalah evaluasi model structural (*inner model*) dengan melihat nilai dari R-square dan uji *path coefficient*.



Gambar 4. 2 Hasil Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk melihat hasil evaluasi model struktural, perbedaan nilai *R-square* dapat digunakan untuk memberi penjelasan pengaruh variabel laten endogen tertentu kepada variabel yang substantive. Hasil pengujian *R-square* dalam penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 4. 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel	R Square.	R Square.Adjusted
Kinerja Karyawan	0,462	0,450
Motivasi	0,130	0,115

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Nilai *Adjusted R-Square* variabel Motivasi (variabel mediasi) sebesar 0,115 yang berarti variabel motivasi dapat dijelaskan oleh variabel K3, lingkungan kerja dan beban kerja sebesar 11,5% sedangkan 88,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan nilai *Adjusted R-Square* variabel kinerja karyawan (variabel dependen) sebesar 0,450 yang artinya variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel K3, lingkungan kerja, beban kerja dan motivasi sebesar 45% sedangkan 55% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Path Coefficient

Uji *path coefficient* digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen, untuk menguji *path coefficient* dapat dilihat pada nilai *P-Value*. Pada nilai *P-Value* harus lebih kecil dari (0.05) yang artinya memiliki pengaruh yang signifikan (Ghozali dan Latan, 2015:160).

Tabel 4. 5 Hasil Uji Pengaruh Langsung

Hubungan Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
K3 -> Motivasi	0,102	0,102	0,137	0,747	0,455
Lingkungan Kerja -> Motivasi	0,287	0,286	0,125	2,288	0,023
Beban Kerja -> Motivasi	0,014	0,010	0,085	0,165	0,869
K3 -> Kinerja Karyawan	0,296	0,293	0,117	2,520	0,012
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,301	0,305	0,111	2,697	0,007
Beban Kerja -> Kinerja Karyawan	-0,128	-0,135	0,058	2,214	0,027
Motivasi -> Kinerja Karyawan	0,201	0,201	0,063	3,180	0,002

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan pada tabel *P-Value* di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Uji Hipotesis 1
Hipotesis 1 menunjukkan pengaruh K3 terhadap motivasi memiliki nilai p-values sebesar $0,445 > 0,5$ sehingga dapat disimpulkan bahwa K3 tidak berpengaruh langsung terhadap motivasi.
- Uji Hipotesis 2
Hipotesis 2 menunjukkan pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi memiliki nilai p-values sebesar $0,023 < 0,5$ sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi.
- Uji Hipotesis 3
Hipotesis 3 menunjukkan pengaruh beban kerja terhadap motivasi memiliki nilai p-values sebesar $0,869 > 0,5$ sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh langsung terhadap motivasi.
- Uji Hipotesis 4
Hipotesis 4 menunjukkan pengaruh K3 terhadap kinerja karyawan memiliki nilai p-values sebesar $0,012 < 0,5$ sehingga dapat disimpulkan bahwa K3 berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.
- Uji Hipotesis 5

- Hipotesis 5 menunjukkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai p-values sebesar $0,007 < 0,5$ sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.
- f. Uji Hipotesis 6
Hipotesis 6 menunjukkan pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai p-values sebesar $0,027 < 0,5$ sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.
- g. Uji Hipotesis 7
Hipotesis 7 menunjukkan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai p-values sebesar $0,002 < 0,5$ sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. 6 Hasil Uji Pengaruh Tak Langsung

Hubungan Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
K3 -> Motivasi -> Kinerja Karyawan	0,021	0,021	0,030	0,690	0,491
Lingkungan Kerja -> Motivasi -> Kinerja Karyawan	0,058	0,056	0,029	2,002	0,046
Beban Kerja -> Motivasi -> Kinerja Karyawan	0,003	0,001	0,018	0,155	0,877

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan pada tabel *P-Value* di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Uji Hipotesis 8
Hipotesis 8 menunjukkan pengaruh K3 yang dimediasi oleh motivasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai p-values sebesar $0,491 > 0,5$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh tidak langsung K3 yang dimediasi motivasi terhadap kinerja karyawan.
- b. Uji Hipotesis 9
Hipotesis 9 menunjukkan pengaruh lingkungan kerja yang dimediasi motivasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai p-values sebesar $0,046 < 0,5$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung lingkungan kerja yang dimediasi motivasi terhadap kinerja karyawan.
- c. Uji Hipotesis 10
Hipotesis 10 menunjukkan pengaruh beban kerja yang dimediasi oleh motivasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai p-values sebesar $0,877 > 0,5$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh tidak langsung beban kerja yang dimediasi motivasi terhadap kinerja karyawan.

4.2 Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa nilai *p-value* diperoleh sebesar 0,455 dengan nilai koefisien sebesar 0,102, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama ditolak. Artinya, K3 tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Peningkatan atau penurunan K3 dalam suatu perusahaan tidak mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tidak mempengaruhi motivasi kerja karyawan karena para karyawan menganggap bahwa K3 merupakan kewajiban perusahaan yang harus dilaksanakan sebagai bentuk perlindungan perusahaan terhadap karyawan. Keberadaan K3 dalam suatu perusahaan bukan suatu hal yang mampu meningkatkan motivasi karyawan karena karyawan merasa hal tersebut semestinya memang kewajiban perusahaan. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pakaya et al. (2022) yang menunjukkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja.

4.2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa nilai *p-value* diperoleh sebesar 0,023 dengan nilai koefisien sebesar 0,287, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. Artinya, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Semakin baik lingkungan kerja dalam suatu perusahaan maka motivasi kerja karyawan juga akan meningkat. Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai. Kondisi lingkungan yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Sedangkan lingkungan kerja yang baik akan mendorong timbulnya motivasi kerja karyawan yang menimbulkan produktivitas kerja karyawan meningkat (Rezita, 2019). Kondisi lingkungan kerja yang berbeda setiap perusahaan dapat memberikan tingkat motivasi kerja yang berbeda pula bagi karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan. Oleh karena itu, lingkungan kerja perusahaan sangat berpengaruh oleh tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rezita (2019) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Begitupula penelitian yang dilakukan oleh Prakoso et al. (2022) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja.

4.2.3. Pengaruh Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa nilai *p-value* diperoleh sebesar 0,869 dengan nilai koefisien sebesar 0,014, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga ditolak. Artinya, beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Peningkatan atau penurunan beban kerja dalam suatu perusahaan tidak mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Beban kerja yang dirasakan oleh pegawai tidak mempengaruhi motivasi kerja karyawan karena karyawan menganggap bahwa beban kerja merupakan tanggung jawab yang harus diselesaikan sehingga para karyawan akan menyelesaikannya untuk sekedar memenuhi tanggungjawab mereka. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Salmawati (2023) yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap motivasi kerja.

4.2.4. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa nilai *p-value* diperoleh sebesar 0,012 dengan nilai koefisien sebesar 0,296, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat diterima. Artinya, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam suatu perusahaan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Pengelolaan sumber daya manusia diperlukan manajemen yang mampu melindungi, mencegah dan meminimalisir karyawan dari kecelakaan kerja. Perusahaan harus memberikan kondisi kerja yang lebih aman dan lebih sehat, serta menjadi lebih bertanggung jawab atas kegiatan-kegiatan karyawan terutama bagi organisasi-organisasi yang mempunyai tingkat kecelakaan yang tinggi. Jika perusahaan lalai akan pelaksanaan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja, maka hal ini akan menurunkan kinerja karyawan karena karyawan mudah sakit atau tingginya angka kecelakaan kerja yang berimbas pada banyaknya lini usaha yang terhambat. Pada akhirnya, penurunan kinerja karyawan akan mempengaruhi keberlangsungan perusahaan dimana apabila kinerja karyawan mengalami penurunan maka produktivitas perusahaan juga akan menurun. Oleh karena itu, pelaksanaan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan harus maksimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hasibuan et al. (2019) yang menunjukkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Marganto et al. (2021) juga menunjukkan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.5. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa nilai *p-value* diperoleh sebesar 0,007 dengan nilai koefisien sebesar 0,301, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima diterima. Artinya, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja dalam suatu perusahaan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Lingkungan kerja sangat penting dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan dapat bekerja lebih efisien di tempat kerja yang bagus, dimana hal ini mengarah pada tingkat kepuasan karyawan yang lebih tinggi serta output kinerja yang lebih baik (Zhenjing et al., 2022). Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut karyawannya untuk menggunakan waktu lebih banyak serta tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Sebaliknya, lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman sehingga memungkinkan terciptanya sistem kerja yang efisien sehingga para pegawai dapat bekerja secara optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerjanya, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitasnya dan menyelesaikan tugas atau tanggung jawabnya. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zhenjing et al. (2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian Ahmad dkk., (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik lingkungan kerja karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut.

4.2.6. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa nilai *p-value* diperoleh sebesar 0,027 dengan nilai koefisien sebesar -0,128, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis keenam diterima. Artinya, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi beban kerja karyawan dalam suatu perusahaan maka kinerja karyawan akan menurun. Beban kerja dapat terjadi apabila karyawan tidak mampu menyelesaikan tugas sesuai kapasitas kemampuannya akibat dari tuntutan pekerjaan yang terlalu menumpuk. Beban kerja yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*. Beban kerja yang berlebih dapat berpengaruh terhadap kesehatan fisik dan mental karyawan yang pada akhirnya akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Namun, beban kerja yang rendah akan menimbulkan rasa bosan karyawan terhadap pekerjaannya sehingga hal ini juga akan menurunkan kinerja karyawan. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat beban kerja yang optimum di antara kedua batas yang ekstrim tersebut (Nabawi, 2019). Beban kerja yang diberikan kepada karyawan harus disesuaikan dengan kemampuan dan jenis pekerjaan itu sendiri melalui pertimbangan – pertimbangan dari perusahaan dengan melihat berbagai aspek yang berkaitan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fransiska & Tupti (2020) menunjukkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Haq et al. (2020) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.7. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa nilai *p-value* diperoleh sebesar 0,002 dengan nilai koefisien sebesar 0,201, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketujuh diterima. Artinya, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik motivasi kerja karyawan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Motivasi kerja pada karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam memengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan. Hal ini dapat terjadi karena motivasi kerja akan memengaruhi keadaan psikologis karyawan dalam bekerja untuk melakukan pekerjaan dengan penuh semangat sehingga memunculkan hasil kerja yang baik dan otomatis akan berdampak baik juga bagi perusahaan (Zameer dkk., dalam Mustapha (2020)). Oleh karena itu, motivasi kerja yang cukup dapat memicu pengembangan kinerja karyawan yang baik (Noer dkk., 2020). Sehingga, apabila atasan dalam perusahaan dapat memahami persoalan motivasi kerja dan mengatasinya, maka perusahaan akan mendapatkan timbal balik yang baik, yaitu kinerja karyawan yang optimal dan sesuai dengan standar yang telah di tentukan oleh perusahaan tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mustapha (2020), yaitu menyatakan hasil penelitian bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga pada penelitian yang dilakukan oleh Dharma (2018) yang menyatakan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.8. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa nilai *p-value* diperoleh sebesar 0,491 dengan nilai koefisien sebesar 0,021, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedelapan ditolak. Artinya, motivasi kerja tidak mampu memediasi pengaruh K3 terhadap kinerja karyawan. Prosedur Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang selalu ditekankan pihak perusahaan agar sedini mungkin mengenali dan menghindari setiap risiko kecelakaan kerja dianggap sebagai bentuk perlindungan bagi karyawan. Melalui penerapan K3, perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan kerja, penyakit dan hal-hal yang berkaitan dengan stress, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja para pekerjanya, sehingga operasional perusahaan akan semakin efektif. Namun, keberadaan K3 tidak mampu meningkatkan motivasi karyawan, hal ini sesuai dengan hasil pengujian hipotesis pertama yang menunjukkan bahwa K3 tidak berpengaruh terhadap motivasi karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak mampu memediasi pengaruh K3 terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh

Mattajang et al. (2022) menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening.

4.2.9. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa nilai *p-value* diperoleh sebesar 0,046 dengan nilai koefisien sebesar 0,058, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kesembilan diterima. Artinya, motivasi kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan agar bekerja lebih semangat sehingga mencapai tujuan perusahaan, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan yang berdampak berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Ada beberapa aspek mempengaruhi motivasi kerja karyawan yaitu rasa aman dalam bekerja, gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat mempengaruhi karyawan untuk lebih termotivasi dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerjanya agar lebih efektif dan efisien, sehingga lingkungan kerja maupun motivasi kerja dapat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan (Prakoso et al., 2022). Kehidupan karyawan tidak akan terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara karyawan dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Demikian halnya ketika karyawan melakukan pekerjaan, sebagai karyawan tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan di sekitar tempat karyawan bekerja, yaitu lingkungan kerja. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang kondusif dapat memacu karyawan untuk lebih termotivasi hingga pada akhirnya hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mattajang et al. (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan (Prakoso et al., 2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, yang berarti bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

4.2.10. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa nilai *p-value* diperoleh sebesar 0,877 dengan nilai koefisien sebesar 0,003, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kesepuluh ditolak. Artinya, motivasi kerja tidak mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Beban kerja dapat terjadi apabila karyawan tidak mampu menyelesaikan tugas sesuai kapasitas kemampuannya akibat dari tuntutan pekerjaan yang terlalu menumpuk. Terlalu banyak pekerjaan yang harus terselesaikan disebabkan karena keterbatasan waktu yang singkat dan bisa juga karena kekurangan pegawai dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus mampu memperkirakan jumlah karyawan berdasarkan jumlah hasil kerja yang mampu dihasilkan oleh setiap karyawan, sehingga dapat diketahui berapa jumlah karyawan yang sesungguhnya diperlukan oleh perusahaan untuk mencapai target (Fransiska & Tupti, 2020). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi karyawan, sehingga hal ini menyebabkan adanya motivasi kerja tidak mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Nurmeisa & Wirayudha (2023) menunjukkan bahwa motivasi memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga tidak sejalan dengan penelitian Kumala (2023) yang menunjukkan bahwa motivasi mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja.
3. Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja.
4. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.
7. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Tak Langsung (*Indirect Effect*)

*Motivasi sebagai Mediasi antara K3 Lingkungan Kerja Beban Kerja Dan Kinerja Karyawan
(Wildatur Nurrahmah)*

8. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel mediasi.
9. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel mediasi.
10. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel mediasi

5.2. Saran

Adapun saran yang diberikan berdasarkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Perusahaan dapat menyediakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan lebih baik seperti melengkapi peralatan serta perlengkapan sehingga karyawan lebih merasa aman saat bekerja.
2. Perusahaan dapat memperbaiki serta meningkatkan kenyamanan lingkungan tempat kerja karyawan seperti memperhatikan pencahayaan, peralatan, udara dan juga mempererat hubungan antara atasan dan karyawan maupun hubungan antar karyawan melalui berbagai program seperti gathering bersama.
3. Perusahaan dapat mengukur beban kerja serta memberikan beban kerja yang sesuai terhadap masing – masing karyawan sehingga karyawan dapat merasa beban kerja yang diberikan sesuai dengan kapasitasnya.
4. Perusahaan harus memperhatikan tingkat motivasi karyawan seperti memberikan *reward* dan *punishment* mengenai kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat melakukan upaya – upaya guna meningkatkan motivasi karyawan sehingga kinerja karyawan juga menjadi lebih baik.
5. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengembangkan variabel-variabel lain seperti stres kerja dan dukungan sosial yang mana tentunya dapat menambah jangkauan penelitian.
6. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat memilih tempat dengan jangkauan yang lebih luas seperti pada PT. Kereta Api Daop 6 Yogyakarta sehingga dapat menunjukkan hasil penilaian dari penelitian yang berbeda pula.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2811–2820.
- Andrey, R., Adolfini, & Uhing, Y. (2019). The Influence Of Work Experience And Motivation On Employee Performance Of Restaurant In Manado. *Jurnal EMBA*, 7(1), 361–370.
- Arifin, A.L, M. H., Supriaddin, N., & Nur, M. (2023). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(2), 806–818.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Daffa, I. A., & Adi, A. N. (2022). Pengaruh K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Sub Kontraktor. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 32(1), 32–40.
- Dharma, Y. (2018). The Effect of Work Motivation on the Employee Performance with Organization Citizenship Behavior as Intervening Variable at Bank Aceh Syariah. *Journal of Management*, 1, 7–12.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234.
- Ghozali & Latan. (2015). *Partial Least Square SEM (PLS - SEM)*. Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 (X)*. Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Haq, F. I. U., Alam, A., Mulk, S. S. U., & Rafiq, F. (2020). The Effect of Stress and Work Overload on Employee's Performance: A Case Study of Public Sector Universities of Khyber Pakhtunkhwa. *European Journal of Business and Management Research*, 5(1), 1–6.
- Hasibuan, A. N., Nasution, J., & Susanti Sitompul, W. (2019). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis Islam*, 5, 310–322.
- Ismartaya, I., Yuningsih, E., & Rengganis, M. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT. ABC.

- Jurnal Ekonomi Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 2(3), 65–89.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada.
- Kumala, U. (2023). *Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi: Studi kasus pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi DKI* 6(2), 905–911.
- Kusumawati, I., Fauzi, A., & Amini, M. (2022). Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Era New Normal Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem*, 3(5), 540–552.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan 13). Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan 14). Remaja Rosda Karya.
- Marganto, I. A., Ventje Tatimu, & Sambul, S. A. P. (2021). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PT. Mahagatra Sinar Karya. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 2(3), 182–186.
- Mattajang, R., Nurwulandari, A., & Dwi Hardin, O. C. (2022). Pengaruh K3, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(3), 1566–1583.
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2005). *Human Resources Management*. Allyn & bacon.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Universitas Indonesia.
- Mustapha, K. S. G. (2020). The Impact of Motivation on Employee 's Performance in some Public and Private Schools in Talata Mafara. *International Journal of Applied Research in Management and Economics*, 3(1), 21–29.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nadiaty, A. H., Wahyudi, A., & Sriwidodo, U. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening di Poltekkes Kemenkes Surakarta Jurusan Ortotik Prostetik. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13(2), 383–394.
- Noer, R. N., Rachmawati, I., & Basori, Y. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Billing Manajemen Di PT. Haleyora Power Sukabumi Kota. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 7(2), 323–332.
- Nurmeisa, D. S., & Wirayudha, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan di Sari Ater Hot Springs Ciater Kabupaten Subang. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 3(2), 841–851.
- Pakaya, A., Maruwae, A., & Hasan, V. P. (2022). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Bone Bolango. *Journal on Education*, 5(1), 1263–1268.
- PP. No. 50 Tahun 2012. (2012). *Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja*.
- Prakoso, R. D., Astuti, E. S., & Ruhana, I. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 1(12), 3656–3673.
- Rezita, R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya*. 1–15.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23.
- Sandewa, F. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kabupaten Banggai Kepulauan. *Jurnal Ilmiah Clean Government*, 1(Juni 2018).
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Rafika Aditama.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Satu). Bumi Aksara.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

-
- Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Center For Academic Publisher Service.
- Tusholihah, M., Hasyim, A. N., Novitasari, A., Oktavia, P. P., Lestari, F. I., Fadli, M., & Sobari, A. M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. *Jurnal Equilibrium Manajemen*, 5(3).
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *Frontiers in Public Health*, 10(May).