

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3), MOTIVASI KERJA, DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT BPR JAYA KERTI DENPASAR)

I Komang Windu Sandika¹⁾, I Wayan Widnyana²⁾, I Made Sukadana³⁾

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email : windusandika30@gmail.com

ABSTRACT

Human resources are one of the important factors of a company and have a role that determines the development of the company. Humans are the main asset in an organization or company that needs serious attention and needs to be managed properly. This is intended so that the human resources that are owned can be produced by the company and are able to provide maximum contribution so that they can produce a quality performance in the context of achieving company goals. This study aims to analyze the effect of occupational safety and health (K3), work motivation, and self-efficacy on employee performance at PT BPR Jaya Kerti Denpasar.

This research was conducted at PT BPR Jaya Kerti Denpasar with several employees as respondents. The type of data used in this research is qualitative and quantitative data. While the source uses primary and secondary data. With the number of samples taken as many as 41 respondents with the census method. This data was collected by means of observation, interviews, questionnaires, and literature. These data were analyzed using multiple linear regression analysis assisted by the SPSS version 25 program.

The results of this study indicate that the variables of occupational safety and health, work motivation, and self-efficacy have a positive and significant effect on employee performance.

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

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dari suatu perusahaan dan memiliki peranan yang menentukan perkembangan perusahaan. Manusia merupakan aset utama dalam organisasi atau perusahaan yang perlu mendapatkan perhatian serius dan perlu dikelola dengan baik. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki dapat menghasilkan oleh perusahaan dan mampu memberikan kontribusi secara maksimal sehingga dapat menghasilkan suatu kinerja yang berkualitas dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (k3), motivasi kerja, dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Jaya Kerti Denpasar.

Penelitian ini dilakukan di PT BPR Jaya Kerti Denpasar dengan responden beberapa karyawan. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kualitatif dan kuantitatif. Sedangkan sumbernya menggunakan data primer dan sekunder. Dengan jumlah sampel yang diambil yaitu sebanyak 41 responden dengan metode sensus. Data ini dikumpulkan dengan cara observasi, wawancara, kuisisioner, dan kepustakaan. Data ini dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dibantu dengan program SPSS versi 25.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja, motivasi kerja, dan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Motivasi Kerja, Dan Efikasi Diri, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dari suatu perusahaan dan memiliki peranan yang menentukan perkembangan perusahaan. Manusia merupakan aset utama dalam organisasi atau perusahaan yang perlu mendapatkan perhatian serius dan perlu dikelola dengan baik. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki dapat menghasilkan oleh perusahaan dan mampu memberikan kontribusi secara maksimal sehingga dapat menghasilkan suatu kinerja yang berkualitas dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan

Pada tahun 2020 dunia sedang dilanda krisis yang disebabkan oleh virus atau dikenal dengan Covid-19 yang kemudian ditetapkan sebagai pandemi global. Pandemi yang terjadi mengakibatkan seluruh kegiatan dibatasi, dampak terburuk yang dirasakan adalah penurunan aktivitas pada bidang ekonomi. Merupakan sebuah tantangan bagi sebuah perusahaan dalam bertahan pada situasi ini yang menuntut perusahaan membuat strategi demi mempertahankan stabilitas perusahaan. Melihat krisis yang melanda dunia, Indonesia dan khususnya Provinsi Bali yang disebabkan oleh sebuah virus yang dapat menyebabkan penyakit pada manusia hingga terdapat resiko meninggal dunia. Musibah yang terjadi di hampir seluruh negara ini tidak dapat di prediksi kapan akan berakhir. Pada kondisi seperti ini beberapa perusahaan berupaya untuk survive dari krisis yang saat ini sedang terjadi dan terpaksa menerapkan kebijakan untuk mempekerjakan dan merumahkan beberapa karyawannya hingga memutuskan hubungan kerja dengan karyawannya. Undang-Undang Dasar 1945 pasal 27 ayat 2 menetapkan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Yang dimaksud dengan pekerjaan dan penghidupan yang layak adalah pekerjaan yang bersifat manusiawi, yang memungkinkan pekerja berada dalam kondisi selamat dan sehat, bebas dari kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta lingkungan kerja yang aman, nyaman dan tenang sewaktu bekerja.

Salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perbankan di Bali yaitu PT BPR Jaya

Kerti. PT BPR Jaya Kerti berdiri sejak tahun 1990, berdirinya BPR Jaya Kerti berawal dari Pakto “88 atau yang dikenal dengan paket kebijakan Oktober tahun 1998 yang mana dengan hanya bermodalkan Rp 50 juta sudah mendapatkan izin BPR. Izin operasional BPR ini diperoleh pada 22 Oktober 1990 dengan akte nomor 445/KM.13/1990 yang di dirikan oleh Bpk I Made Tana (alm). Dengan motto “bersama kami menuju sukses dan sejahtera”. PT BPR Jaya Kerti masih mempekerjakan karyawannya yang berjumlah 41 orang. Untuk itu perlu diperhatikan berbagai macam hal untuk mendukung kegiatan perkantoran agar aman dan sesuai dengan protokol kesehatan untuk tetap menjaga kinerja karyawan yang ada. Adapun rincian jumlah karyawan yang bekerja berdasarkan bidang tugasnya dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan Yang Bekerja Selama Pandemi

No	Bidang Tugas	Jumlah
1	Pemasaran	13
2	Pelayanan (Admin)	10
3	<i>Account Officer</i> (AO)	11
4	Satuan Pengawasan Internal (SPI)	1
5	Satpam	3
6	CS	1
7	Petugas Kebersihan	2
Total		41

Sumber: PT BPR Jaya Kerti

Dilihat dari data tersebut jumlah karyawan yang bekerja di PT BPR Jaya Kerti berjumlah 41 orang, memperhatikan hal tersebut dengan adanya protokol kesehatan yang harus diterapkan perusahaan harus tetap memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya. Keselamatan dan kesehatan kerja tentu harus diperhatikan di kondisi seperti ini melihat kebijakan yang dilakukan untuk tetap melangsungkan kegiatan perusahaan. Menurut (Beus et al. 2016) mendefinisikan keselamatan tempat kerja sebagai atribut sistem kerja yang mencerminkan kemungkinan (rendah) bahaya fisik baik segera atau tertunda pada orang, properti, atau lingkungan selama pelaksanaan pekerjaan.

Menurut (Wibowo & Utomo, 2016) mengutarakan di tempat kerja manapun keselamatan karyawan harus menjadi prioritas baik seseorang yang bekerja dalam pekerjaan beresiko tinggi maupun rendah. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ditempat kerja sangat penting untuk memastikan bahwa organisasi menyediakan lingkungan yang aman bagi perusahaan dan karyawan untuk meminimalkan resiko yang tidak diinginkan. Untuk mendukung berjalannya kegiatan perusahaan ILO

(International Labour Organization) menerbitkan daftar pencegahan dan mitigasi Covid-19 di tempat kerja menyebutkan bahwa ada 6 poin yang harus diterapkan oleh perusahaan untuk pencegahan penularan Covid-19 yaitu jarak fisik, higiene, kebersihan, pelatihan dan komunikasi, alat pelindung diri dan tanggapan.

Hal ini juga didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ryani (2020), Rahman (2017), Damayanti (2019) menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dewi (2020), Ariko (2018), Fitriani (2018), menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut (Mamik, 2016) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat seseorang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara tertentu dengan kemungkinan terpenuhinya tujuan atau kebutuhan pribadi dalam bekerja. Pegawai yang kurang termotivasi dapat bersikap acuh terhadap pekerjaan, pengaturan yang buruk, sering absen dan masalah lainnya. Hasibuan & Handayani, (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi timbul dari adanya rasa kebutuhan terhadap diri sendiri dan dorongan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan memperoleh kepuasan. Proses motivasi dimulai dengan pengenalan kebutuhan. Salah satu penyebab kompleksnya proses ini adalah karena setiap karyawan memiliki kebutuhan yang berbeda sehingga motivasi kerja yang dimiliki karyawan juga berbeda. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Pada situasi pandemi motivasi sangat berperan penting, perekonomian sedang dalam masa krisis sedangkan saat ini semua orang perlu survive untuk memenuhi kebutuhan hidup. Ketika bekerja baik dari rumah maupun harus terjun langsung ke perusahaan motivasi pada situasi saat ini tentu harus lebih besar dari pada sebelumnya untuk menjaga kinerja tetap stabil. Motivasi merupakan hal yang penting yang harus menjadi perhatian, karena motivasi merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat dari beberapa jumlah absensi karyawan.

Tabel 1. 1

Tabel 1.2 Tingkat Absensi Karyawan Per Bulan Januari – Agustus 2021

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Hari)	Jumlah Hari Kerja Per Bulan (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Absensi Per Bulan (Hari)	Jumlah Absensi Karyawan Karena Sakit (Hari)	Jumlah Absensi Karyawan Karena Ijin (Hari)	Jumlah Hadir Karyawan Per Bulan (Hari)	Persentase Absensi
		1	2	(1x2) = 3	4	5	6	(3-4) = 7	(4:3)*100% = 8
1	Januari	42	22	924	58	6	52	866	6.28%

2	Februari	42	17	714	41	5	36	673	5.74%
3	Maret	42	21	882	52	9	43	830	5.90%
4	April	42	21	882	61	13	48	821	6.92%
5	Mei	42	17	714	82	26	56	632	11.48%
6	Juni	42	21	882	81	24	57	801	9.18%
7	Juli	42	22	924	83	38	45	841	8.98%
8	Agustus	41	19	779	76	7	69	703	9.76%

Dilihat dari tingkat absensi karyawan pada tabel, tingkat absensi karyawan karena ijin paling tinggi pada bulan Agustus yang berjumlah 69, seharusnya karyawan bekerja selama 779 hari setelah diakumulasikan dari jumlah hari kerja 19 hari, yang menyebabkan terjadi penurunan tingkat kehadiran menjadi 9,76%. Persentase tingkat absensi paling tinggi terjadi pada bulan Mei yang menyentuh angka persentase 11,48%. Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan tingginya tingkat absensi, beberapa diantaranya adalah faktor kebutuhan keselamatan dan keamanan pada saat bekerja, faktor kebutuhan sosial, faktor kebutuhan akan penghargaan atau insentif dan faktor aktualisasi diri. Kondisi untuk mengurangi beberapa kegiatan dikarenakan pandemi Covid-19 yang sedang terjadi memang berdampak kepada kurang diperhatikannya beberapa faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dapat dilihat dari tabel 1.2 tingkat absensi karyawan. masih berada di atas 5% yang artinya motivasi kerja karyawan PT BPR Jaya Kerti belum maksimal.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah efikasi diri. Menurut Rahardja (2017) juga menyatakan bahwa efikasi diri adalah perilaku yang positif untuk tujuan perusahaan, karyawan dengan efikasi diri yang baik bukan bantuan emosionalnya sedangkan karyawan yang memiliki efikasi diri yang buruk hanya mengkhawatirkan persoalan bahwa pekerjaannya akan gagal. Oleh karena itu tingkat pendidikan karyawan harus diperhatikan karena berdasarkan pernyataan diatas efikasi diri merupakan tingkat keyakinan yang dimiliki individu dalam melaksanakan tugas.

Semakin tinggi tingkat efikasi diri, semakin percaya diri pada kemampuan untuk berhasil. Dengan efikasi diri yang baik karyawan dapat lebih nyaman dalam bekerja dan dapat menyelesaikan semua masalah dalam pekerjaannya.

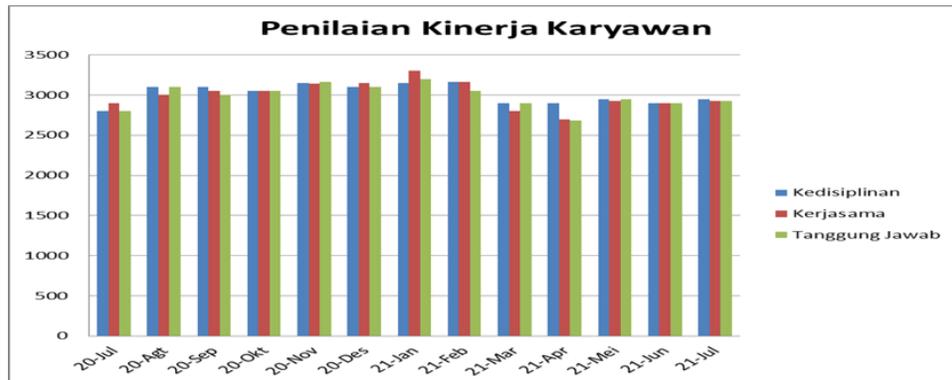
Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi kepada ekonomi Armstrong et al (2017). Kinerja pada umumnya dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan sumber daya yang ada Johari et al (2018), melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut Wibowo (2017: 7). Berdasarkan dari penjelasan tersebut, kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari seseorang atau kelompok baik secara kuantitas maupun kualitas sesuai tanggung jawab, kewenangan serta memperhatikan kedisiplinan dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan dari penjelasan tersebut, kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari seseorang atau kelompok baik secara kuantitas maupun kualitas sesuai tanggung

jawab, kewenangan serta memperhatikan kedisiplinan dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Tabel 1.3

Grafik Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT BPR Jaya Kerti Denpasar Periode Juli 2020 - Juli 2021



Berdasarkan grafik penilaian kinerja karyawan, kinerja karyawan pada bulan Maret merupakan penurunan kinerja yang cukup dominan, dikarenakan pada bulan Maret merupakan awal pandemi ditetapkan di Indonesia khususnya Provinsi Bali yang mengharuskan beberapa kegiatan harus tetap berlangsung dan beradaptasi dengan kondisi pandemi, kemudian kinerja karyawan kembali mengalami penurunan pada bulan Juni. Kinerja karyawan mengalami kenaikan dan penurunan yang cukup dominan dari pencapaian kinerja karyawan tertinggi pada bulan Februari. Dapat disimpulkan kondisi pandemi menyebabkan kinerja karyawan PT BPR Jaya Kerti mengalami penurunan. Penilaian ini dilakukan dengan memperhatikan beberapa faktor yaitu, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab yang kemudian didapatkan total skor dan diinput kedalam grafik.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Goal Setting Theory

Teori penetapan tujuan atau *Goal Setting Theory* awalnya di kemukakan oleh Locke (1968), yang menunjukkan adanya ketertarikan antara tujuan dan kinerja seseorang terhadap tugas. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh dua *cognition* yaitu *content (values)* dan *intetions* (tujuan), yang merupakan penanggung jawab untuk *human behavior* dalam pencapaian tujuannya masing-masing. *Human behavior* menjelaskan bagaimana cara orang memandang dunia sekitarnya untuk meningkatkan motivasi kerja. Mengacu pada Locke model (Arsanti, 2009), *goal setting theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai 4 (empat) mekanisme dalam mencapai kinerja. Pertama, dengan *goal setting theory* dapat

mengarahkan perhatian setiap individu untuk lebih memfokuskan pada pencapaian tujuan. Kedua, penetapan tujuan dapat membantu individu untuk mengatur usahanya dalam mencapai tujuan. Ketiga, adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, dengan penetapan tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan tindakan yang sesuai dengan perencanaan. Dari proses pencapaian tujuan tersebut dan keberhasilan karyawan dalam mengelola perusahaan dan mencapai target yang ingin dicapai tentu didukung dengan lingkungan kerja yang nyaman, disiplin kerja karyawan, dan kesehatan dan keselamatan kerja dalam keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

2.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah kondisi yang harus diwujudkan di tempat kerja dengan segala daya upaya berdasarkan ilmu pengetahuan dan pemikiran mendalam guna melindungi tenaga kerja, manusia serta karya dan budayanya melalui penerapan teknologi pencegahan kecelakaan yang dilaksanakan secara konsisten sesuai dengan peraturan perundangan dan standar yang berlaku (Ryani, dkk 2019).

2.3 Motivasi Kerja

Menurut Mangkumanegara (2017) “Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya”. Menurut sutrisno (2017) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan tertentu, oleh karena itu motivasi selalu menjadi factor pendorong utama dalam perilaku seseorang . Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

2.4 Efikasi Diri

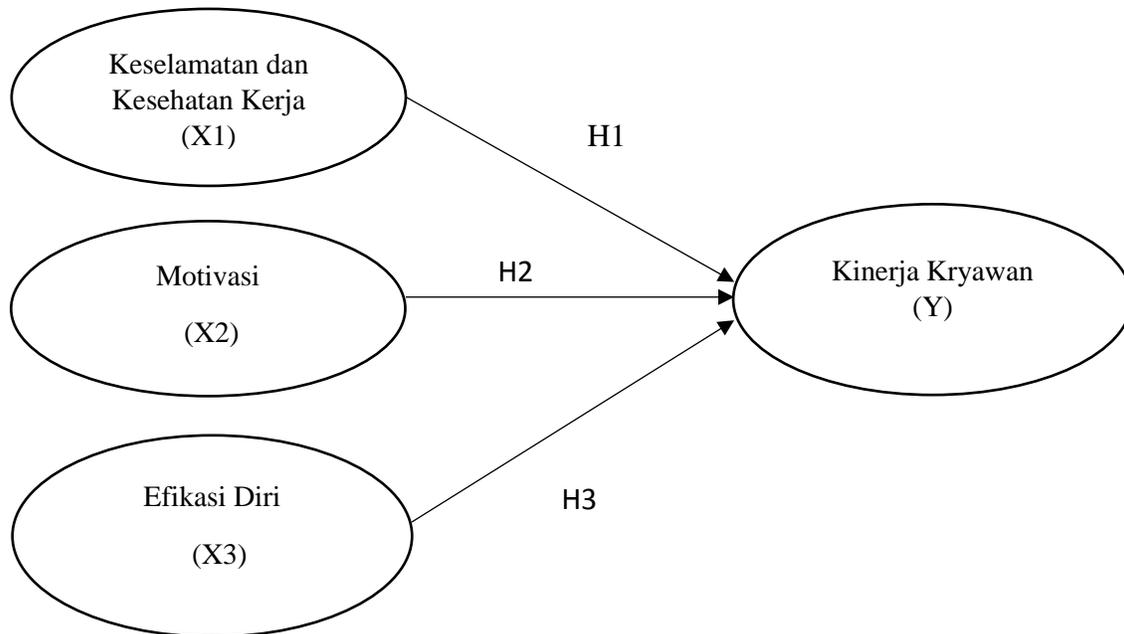
Merideth dalam Triana (2017) menyatakan bahwa “self efficacy merupakan penilaian seseorang akan kemampuan pribadinya untuk memulai dan berhasil melakukan tugas yang ditetapkan pada tingkat yang ditunjuk, dalam upaya lebih besar, dan bertahan dalam menghadapi kesulitan”.

2.5 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. (Ondang et al., 2021). Menurut Mangkunegara (2017:67), hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

III. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Konseptual



Sumber : Hasil Pemikiran Peneliti (2022)

3.2 Hipotesis

H1 : Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Jaya Kerti Denpasar.

H2 : Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Jaya Kerti Denpasar.

H3 : Efikasi Diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Jaya Kerti Denpasar.

IV. METODE PENELITIAN

4.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini bertempat di PT BPR Jaya Kerti Denpasar. Penelitian ini dilakukan di PT BPR Jaya Kerti karena masih mempekerjakan karyawannya selama pandemi dan masih melayani nasabah. Pada saat ini bank perkreditan memang sedang berjuang melayani nasabah dalam hal relaksasi kredit. Melihat kondisi tingkat kesehatan karyawan, tingkat pendidikan dan tingkat absensi karyawan yang mempengaruhi penurunan kinerja karyawan pada PT BPR Jaya Kerti di tahun 2021. Oleh karena itu peneliti tertarik menjadikan PT BPR Jaya Kerti sebagai lokasi penelitian dan karyawannya sebagai objek penelitian.

4.2 Populasi dan Sampel

1) Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT BPR Jaya Kerti yang berjumlah 41. Penelitian yang sampel penelitiannya kurang dari 100 sebaiknya dilakukan dengan teknik sampling total (Sugiyono, 2018).

2) Sampel

Sampel merupakan subset dari populasi yang terdiri dari beberapa anggota populasi (Augusty, 2006). Sedangkan menurut (Sugiyono, 2018) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Makin besar jumlah sampel mendekati populasi, maka peluang kesalahan generalisasi semakin kecil (Sugiyono, 2018). Memperhatikan jumlah karyawan yang terdapat pada PT BPR Jaya Kerti yang berjumlah 41 orang, peneliti memutuskan menggunakan teknik sampling Teknik Sampling Total. Menurut Sugiyono (2018), teknik sampling total/sensus merupakan teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

4.3 Metode Pengumpulan Data

Dalam hal teknik pengumpulan data, peneliti menggunakan teknik Penyebaran Kuesioner. Penyebaran kuesioner merupakan serangkaian atau daftar pertanyaan atau pernyataan yang disusun secara sistematis, kemudian dikirim untuk diisi oleh responden. Setelah diisi, kuesioner dikirim kembali atau dikembalikan kepada peneliti. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya (Sugiyono, 2018). Peneliti menyerahkan kuesioner kepada karyawan PT BPR Jaya Kerti.

4.4 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu Uji Instrumen, Uji Asums Klasik, Analisis Regresi Linear Berganda, Analisis Korelasi Berganda, Analisis Determinasi (R^2), Uji t.

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

One Sample Kolmogorov-Smirnov		
		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,32645884
Most Extreme Differences	Absolute	,153
	Positive	,091
	Negative	-,153
Test Statistic		,153
Asymp. Sig. (2-tailed)		,107
a. test distribution is Normal.		
b. calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,107 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa model regresi sudah memenuhi asumsi normalitas atau data berdistribusi norma

2) Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Tolerance	Statistic VIF
		B	Std. Error					
1	(Constant)	-1,245	,830		-1,500	,142		
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1)	,570	,139	,465	4,113	,000	,987	1,013
	Motivasi Kerja (X2)	,391	,134	,341	2,910	,006	,919	1,088
	Efikasi Diri (X3)	,395	,116	,396	3,395	,002	,929	1,076
Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)								

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dilihat bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai tolerance $> 0,10$ dan mempunyai nilai koefisien VIF ≤ 10 . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi penelitian ini.

3) Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,511	,416		1,227	,228
	X1	,178	,082	,359	2,185	,035
	X2	,030	,073	,065	,413	,682
	X3	,018	,065	,044	,276	,784
	Y	-,286	,080	-.705	-,3570	,001

a. Dependent Variable: ABRES

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui bahwa menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki nilai signifikansi yaitu: 0,035, 0,682 dan 0,784 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

5.2 Hasil Analisis Data

1) Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1,245	,830		-1,500	,142
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	,570	,139	,465	4,113	,000
Motivasi Kerja	,391	,134	,341	2,910	,006
Efikasi Diri	,395	,116	,396	3,395	,002
R					0,730
<i>R Square</i>					0,532
<i>Adjusted R Square</i>					0,494
<i>F Statistic</i>					14,040
Signifikansi					0,000

Berdasarkan nilai-nilai tersebut, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = -1,245 + 0,570X_1 + 0,391X_2 + 0,395X_3$$

Berdasarkan nilai α , β_1 , β_2 dan β_3 diperoleh persamaan garis regresi linier berganda antara keselamatan dan kesehatan kerja, motivasi kerja, dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan dapat memberikan informasi bahwa:

$\beta_1 = 0,570$; artinya semakin baik keselamatan dan kesehatan kerja (X_1) akan diikuti oleh meningkatnya nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 0,570.

$\beta_2 = 0,391$; artinya semakin tinggi motivasi kerja (X_2) akan diikuti oleh menurunnya nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 0,391.

$\beta_3 = 0,395$; artinya semakin tinggi efikasi diri (X_3) akan diikuti oleh meningkatnya nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 0,395.

Persamaan regresi ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara keselamatan dan kesehatan kerja, motivasi kerja dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan, artinya terdapat pengaruh searah, dimana jika semakin baik/tinggi keselamatan dan kesehatan kerja, motivasi kerja dan efikasi diri yang ada, maka kinerja karyawan meningkat.

2) Hasil Uji Analisis Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Pada penelitian ini digunakan nilai Adjusted R^2 untuk mengukur besarnya koefisien determinasi. Berdasarkan Tabel 5.2.15 nilai adjusted R Square sebesar 0,494, nilai 0,494 memiliki arti 49,4 persen varian kinerja karyawan yang mampu dijelaskan oleh keselamatan dan kesehatan kerja, motivasi kerja dan efikasi diri sedangkan sisanya sebesar 50,4 persen dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti.

3) Hasil Uji t

Menurut Priyatno (2012) digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat dimana jika $\text{Sig} > \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak dan sebaliknya jika $\text{sig} \leq \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. PT BPR Jaya Kerti pada Tabel 5.14 menunjukkan bahwa:

- a. Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT BPR Jaya Kerti Denpasar menunjukkan nilai signifikan t sebesar $0,000 \leq 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT BPR Jaya Kerti Denpasar.

- b. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT BPR Jaya Kerti Denpasar menunjukkan nilai signifikan t sebesar $0,006 \leq 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT BPR Jaya Kerti Denpasar.
- c. Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan di PT BPR Jaya Kerti Denpasar menunjukkan nilai signifikan t sebesar $0,002 \leq 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT BPR Jaya Kerti Denpasar.

5.3 Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Jaya Kerti Denpasar menunjukkan nilai thitung sebesar 4,113 serta nilai signifikan t sebesar $0,000 \leq 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Jaya Kerti Denpasar. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian responden terhadap keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan. Keselamatan dan Kesehatan kerja adalah sesuatu hal penting yang harus diperhatikan perusahaan, karena dengan program keselamatan & kesehatan kerja yang baik akan memberikan sedikit membantu bagi karyawan secara material. Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan sebuah pemikiran dan upaya untuk menjamin sebuah situasi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian dan menjamin keutuhan dan kesempurnaan jasmani maupun rohani tenaga kerja di tempat kerja. Hal ini berarti semakin baik Keselamatan dan Kesehatan kerja, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kemala (2017), Darmayanti (2019), Dhyan (2020) yang menyatakan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Jaya Kerti Denpasar menunjukkan nilai thitung 2,910 serta nilai signifikan t sebesar $0,006 \leq 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Jaya Kerti Denpasar. Sehingga hipotesis pertama (H2) diterima. Motivasi adalah suatu dorongan yang menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang menjadi ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya. Hal ini berarti semakin tingginya motivasi kerja, maka akan meningkat kinerja karyawan. Penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fialy (2020), Widhianingrum (2017), Mariani (2018) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Jaya Kerti Denpasar menunjukkan nilai thitung 3,395 serta nilai signifikan t sebesar $0,002 \leq 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Jaya Kerti Denpasar. Sehingga hipotesis pertama (H3)

diterima. Efikasi Diri adalah keyakinan setiap individu dalam melaksanakan tugas atau menyelesaikan masalah yang ada, bagaimana mengontrol diri pada saat kondisi lingkungan tertentu dalam menyelesaikan masalah, dengan kemampuan yang dimiliki dan tingkat kepercayaan diri. Semakin tinggi tingkat efikasi diri, semakin percaya diri pada kemampuan untuk berhasil. Hal ini berarti semakin tinggi efikasi diri, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Desiana (2019), Mahawati (2021), Darmawan (2021) yang menyatakan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

VI. PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan mengenai pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja, motivasi kerja, dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Jaya Kerti Denpasar sebagai berikut:

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Jaya Kerti Denpasar. Hasil ini menjelaskan bahwa jika keselamatan dan kesehatan kerja meningkat maka kinerja karyawan pada PT BPR Jaya Kerti Denpasar juga meningkat, begitu pula sebaliknya, jika keselamatan dan kesehatan kerja menurun maka kinerja karyawan pada PT BPR Jaya Kerti Denpasar juga akan menurun.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Jaya Kerti Denpasar. Hasil ini menjelaskan bahwa jika motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan pada PT BPR Jaya Kerti Denpasar juga meningkat, begitu pula sebaliknya, jika motivasi kerja menurun maka kinerja karyawan pada PT BPR Jaya Kerti Denpasar juga akan menurun.
3. Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Jaya Kerti. Hasil ini menjelaskan bahwa jika efikasi diri meningkat maka kinerja karyawan pada PT BPR Jaya Kerti Denpasar juga meningkat, begitu pula sebaliknya, jika efikasi diri menurun maka kinerja karyawan pada PT BPR Jaya Kerti Denpasar juga akan menurun.

6.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan penelitian yang perlu dipertimbangkan yang mungkin mempengaruhi hasil penelitian. Keterbatasan tersebut yaitu:

1. Penelitian ini hanya menguji Keselamatan dan kesehatan kerja, motivasi kerja dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi atau literature penelitian lebih lanjut yang berhubungan dengan keselamatan & kesehatan kerja, motivasi kerja dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan. Serta dapat dijadikan sebagai bahan

informasi atau kajian dalam bidang ilmu manajemen dan untuk penelitian selanjutnya diharapkan tidak hanya mempertimbangkan keselamatan & kesehatan kerja, motivasi kerja dan efikasi diri tetapi dapat memasukan variabel lain yang kemungkinan berhubungan dengan kinerja karyawan dan tentunya agar lebih meningkatkan kinerja karyawan.

2. Jumlah responden yang hanya terdiri dari 41 orang karyawan, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sebenarnya.
3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuisioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuisionernya.

6.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan rata-rata skor pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja dimana pada pertanyaan pertama yaitu lingkungan tempat saya bekerja sudah terdapat peralatan pendukung protokol kesehatan (3,58) mendapat nilai respon yang terendah dari responden yang dapat menentukan kinerja karyawan. Hal ini menjadi masukan bagi PT BPR Jaya Kerti Denpasar untuk lebih meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja lebih memperhatikan pemakaian alat pekerja ataupun mengecek rutin apakah terdapat peralatan yang kurang dibersihkan atau perlu diperbaharui untuk lebih menunjang kegiatan perkantoran dan meningkatkan kualitas ruang perkantoran.
2. Berdasarkan rata-rata skor pada variabel motivasi kerja dimana pada pertanyaan pertama yaitu di kantor saya menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung semua aktivitas kegiatan tugas (3,24) mendapat nilai respon yang terendah dari responden yang dapat menentukan kinerja karyawan. Hal ini menjadi masukan bagi PT BPR Jaya Kerti Denpasar untuk lebih memperhatikan beberapa karyawan yang masih belum merasakan bagaimana mendapatkan sebuah penghargaan dan lebih memberikan masukan dan arahan yang membangun untuk meningkatkan motivasi karyawan agar karyawan lebih menunjukkan kemampuan yang ada didalam diri.
3. Berdasarkan rata-rata skor pada variabel efikasi diri dimana pada pertanyaan pertama yaitu saya merasa pekerjaan yang dilakukan cocok dengan kemampuan diri (3,21) mendapat nilai respon yang terendah dari responden yang dapat menentukan kinerja karyawan. Hal ini menjadi masukan bagi PT BPR Jaya Kerti perlu memutasi beberapa karyawan dari beberapa bidang tugas yang diberikan agar karyawan lebih merasa cocok terhadap pekerjaan yang dilakukannya dan PT BPR Jaya kerti perlu memberikan beberapa pelatihan kepada beberapa karyawan agar karyawan lebih percaya diri lagi.
4. Berdasarkan rata-rata skor pada variabel kinerja karyawan dimana pada pernyataan pertama yaitu saya mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan

dengan jujur sampai pekerjaan itu selesai (3,43). Maka saran yang dapat diberikan adalah sebaiknya perusahaan dapat memperhatikan karyawan agar terciptanya hubungan yang harmonis antar karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, I. D. (2018). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya). *Journal of Business and Innovation Management*, 82-94.
- Akhmad Darmawan, F. B. (2021). Pengaruh Efikasi Diri, Karakteristik Pekerjaan dan Perilaku Kewargaan organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Karyawan Java Heritage Hotel Purwokerto. *Jurnal Manajemen*, 342-353.
- Ariko, M. F. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Serta Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo (persero) cabang Palembang. 73-83.
- Bontot, I. N., & Widnyana, I. W. (2021). Kewirausahaan Berbasis Spiritual Hindu Di Bali. *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1).
- Budiyasa, I. G., & Widnyana, I. W. Assessing The Condition Of Financial Distress With Analysis Of Liquidity, Solvency And Profit Of Companies In Indonesia.
- Desiana, N. E. (2019). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi Sebagai Variable Intervening (Studi Pada Divisi Sekretariat dan Humas PDAM Surya Sembada Kota Surabaya) . *Jurnal Ilmu Manajemen*, 382-392.
- Dewi Khoirun Nisak, I. (2017). Pengaruh K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (persero) Area Ponorogo. 633-645.
- Greta Mahawati, E. S. (2021). Efikasi diri dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. 62-69.
- Jelita Caroline Inaray, O. S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Amanah. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 459-470.
- Listianto, B. S. (2005). Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan (Studi Kasus Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta, Jurnal Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Landang, R. D., Widnyana, I. W., & Sukadana, I. W. (2021). Pengaruh Literasi keuangan, Perilaku Keuangan dan Pendapatan terhadap Keputusan Berinvestasi Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar. *EMAS*, 2(2).
- Lantasari, D. P. S., & Widnyana, I. W. (2018). Pengaruh Profitabilitas, Solvabilitas, Likuiditas, Dan Nilai Perusahaan Terhadap Return Saham Perusahaan Yang Terindeks Lq45 Pada Bursa Efek Indonesia (BEI). *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1).

- Abdullah, I. D. (2018). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya). *Journal of Business and Innovation Management*, 82-94.
- Akhmad Darmawan, F. B. (2021). Pengaruh Efikasi Diri, Karakteristik Pekerjaan dan Perilaku Kewargaan organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Karyawan Java Heritage Hotel Purwokerto. *Jurnal Manajemen*, 342-353.
- Ariko, M. F. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Serta Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo (persero) cabang Palembang. 73-83.
- Desiana, N. E. (2019). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi Sebagai Variable Intervening (Studi Pada Divisi Sekretariat dan Humas PDAM Surya Sembada Kota Surabaya) . *Jurnal Ilmu Manajemen*, 382-392.
- Dewi Khoirun Nisak, I. (2017). Pengaruh K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (persero) Area Ponorogo. 633-645.
- Greta Mahawati, E. S. (2021). Efikasi diri dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. 62-69.
- Jelita Caroline Inaray, O. S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Amanah. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 459-470.
- Kemala, D. R. (2017). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja . *eJournal Administrasi Bisnis*, 193-204.
- Luh Mang Indah Mariani, N. K. (2017). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 3540-3569.
- Nindia Dwi Apriliani, M. M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, *Self Efficacy*, dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi PT HM Sampoerna Surabaya . *Journal of Sustainability Business Research*, 184-191.
- Noviawati, D. R. (2016). Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variable Intervening (Studi Pada Karyawan Divisi Finance dan Divisi Human Resource PT Coca-Cola Distribution Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 4 Nomor 3*, 1-12.
- Ria Damayanti, N. S. (2019). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada PT Sidomuncul.
- Ryani Dhyana Parashakti, P. (2020). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 290-304.
- Sandhi Fialy Harahap, S. T. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 120-135.
- Widhianingrum, W. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Magetan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 193-198.

- Widnyana, I. W., & Widyawati, S. R. (2022). Tanggung Jawab Sosial Dan Kompensasi Direksi Dalam Memoderasi Tata Kelola Perusahaan Dengan Nilai Perusahaan Di Indonesia. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(2), 302-310.
- Widnyana, I. W., Wijana, I. M. D., & Almunasir, A. (2021). Financial capital, constraints, partners, and performance: An empirical analysis of Indonesia SMEs. *JEMA: Jurnal Ilmiah Bidang Akuntansi dan Manajemen*, 18(2), 210-235.
- Widnyana, I. W., & Widyawati, S. R. (2020). Mampukah Reputasi Direksi Berperan Memoderasi Hubungan Arsitektur Keuangan Dengan Nilai Perusahaan?. *Jurnal Riset Akuntansi (JUARA)*, 10(2).
- Widnyana, I. W. (2022). Indonesia Composite Index and Market Reaction in Indonesia Due to Covid-19 Pandemic. *APMBA (Asia Pacific Management and Business Application)*, 10(3), 475-490.
- Widnyana, I. W., & Widyawati, S. R. (2022). Role of forensic accounting in the diamond model relationship to detect the financial statement fraud. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478)*, 11(6), 402-409.
- Bontot, I. N., & Widnyana, I. W. (2021). Kewirausahaan Berbasis Spiritual Hindu Di Bali. *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1).
- Widnyana, I. W. (2019). Ebook-Perpajakan. *KARTI*, 5-5.
- Wijana, I. M. D., & Widnyana, I. W. (2022). Is Islamic banking stronger than conventional banking during the Covid-19 pandemic? Evidence from Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan Islam*, 125-136.