

**PENGARUH BUDAYA K3 TERHADAP KINERJA
KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA
(STUDI PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH
(RSUD) SUMBAWA)**

Oleh :

**Fadianti Waliyah Azri
Misbahuddin Azzuhri**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

Email: fadianti.wa@gmail.com

ABSTRACT

The aim of this current research is to find out the influence of OSH culture on employee performance that is mediated by employee work motivation in Regional Public Hospital Sumbawa. The research design in this research is explanatory research with quantitative approach. In this research, there were 84 respondents as samples with simple random sampling technique. Method of collecting data used in this research was a questionnaire that measured with the Likert scale. Research result showed that culture of OSH has a direct significant effect towards employees' performance, the culture of OSH has a direct significant effect towards work motivation, work motivation has a direct significant effect towards employees' performance, and culture of OSH does not have a significant effect on employee performance with mediation by work motivation.

Keywords: OSH, culture of OSH, work motivation, employees' performance

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sumbawa. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya K3 terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sumbawa. Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 84 responden dengan teknik *sampling* yaitu *simple random sampling*. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang diukur dengan skala likert. Pengolahan data menggunakan analisis statistik deskriptif, analisis statistik inferensial dan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya K3 memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya K3 memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap motivasi kerja, motivasi kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya K3 tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan di mediasi oleh motivasi kerja.

Kata Kunci: K3, Budaya K3, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pada dasarnya keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang dimiliki. Meskipun suatu perusahaan telah memiliki modal yang besar, teknologi yang canggih, bahkan sumber daya alam yang melimpah namun apabila perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia yang dapat mengelola dan memanfaatkannya, maka perusahaan tersebut tidak akan mungkin dapat berhasil mencapai tujuan perusahaannya.

Maka dari itu demi keberhasilan, kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan, perusahaan dituntut untuk harus dapat mengelola sumber daya manusia yang dimiliki secara baik sesuai dengan harkat dan martabatnya.

Masalah yang sering muncul dalam perusahaan saat ini adalah kurangnya perhatian terhadap aspek manusiawi. Keselamatan dan perlindungan tenaga kerja di Indonesia ternyata masih minim, terlihat dari banyaknya jumlah kecelakaan kerja yang terjadi.

Kecelakaan adalah kejadian yang tidak dapat diduga. Oleh sebab itu, perusahaan harus melakukan berbagai macam upaya untuk meniadakan unsur penyebab kecelakaan serta mengadakan pengawasan yang ketat untuk menanggulangi kecelakaan kerja.

Pada kenyataannya masih saja ditemui hambatan serta kendala-kendala dalam penerapan K3. Salah satu hambatan tersebut adalah kurangnya kesiapan dari perusahaan terutama dalam penerapan budaya organisasi.

Secara umum budaya merupakan cara hidup yang mengatur agar setiap manusia mengerti dan memahami bagaimana mereka harus bertindak, berbuat, serta menentukan sikap saat berhubungan dengan orang lain. Sedangkan Budaya organisasi mencakup seluruh pola perilaku anggota organisasi dan menjadi pegangan bagi setiap individu dalam berinteraksi. Sering kali budaya organisasi perusahaan tidak fokus terhadap masalah K3.

Budaya K3 merupakan salah satu unsur penting dalam perusahaan yang harus terus diperhatikan demi

keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Budaya K3 merupakan sifat, sikap dan cara hidup dalam perusahaan, yang menekankan pentingnya keselamatan.

Budaya K3 yang kuat dapat meningkatkan disiplin kerja dan kesadaran diri karyawan akan pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja. Apabila keselamatan dan kesehatan kerja karyawan terjamin maka karyawan akan merasa nyaman dalam berkerja. Adanya rasa nyaman tersebut dapat memotivasi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya kepada perusahaan.

Ruang lingkup budaya keselamatan dan kesehatan kerja tidak hanya mencakup proses industri dengan resiko tinggi yang terjadi di pabrik dan pertambangan saja. Keselamatan dan kesehatan kerja juga mendapat posisi penting pada industri pelayanan kesehatan termasuk pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sumbawa.

Terdapat banyak potensi bahaya yang dapat terjadi di Rumah RSUD Sumbawa. Mengingat pelaksanaan kegiatan-kegiatan di

RSUD Sumbawa tidak terlepas dari penggunaan alat-alat medis serta lingkungan kerja yang tergolong mudah terjangkau penyakit Potensi bahaya tersebut dapat menimbulkan resiko kecelakaan kerja.

Berdasarkan uraian penjelasan di atas maka penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya K3 terhadap motivasi dan kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sumbawa.

TINJAUAN LITERATUR DAN HIPOTESIS

Budaya K3

Budaya K3 merupakan bagian dari budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan kombinasi dari perilaku, sikap, persepsi, dan keluarannya berupa performansi, yang dapat menggerakkan roda organisasi. Sementara budaya K3 merupakan penjelmaan dari perilaku, sikap, dan nilai secara bersama untuk mencapai derajat performansi sehat dan selamat, yang dipahami dan dijadikan prioritas utama dalam suatu organisasi (Blair, 2003).

Cooper (2002) menjelaskan budaya K3 terdiri dari tiga komponen, yaitu sebagai berikut:

1. *Person* adalah faktor pekerja yang mempengaruhi keselamatan ditempat kerja termasuk sikap dan keyakinan yang berupa pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), kemampuan (*abilities*), kecerdasan (*intelligence*), dorongan (*motives*), kepribadian (*personality*).
2. *Behavior* adalah faktor perilaku yang mempengaruhi keselamatan yaitu perilaku sehari-hari di tempat kerja, pelatihan (*complying*), bimbingan keselamatan (*coaching*), pengenalan (*recognizing*), komunikasi inter personal (*communicating*), *demonstrating active caring* (kepedulian secara aktif).
3. *Environment* adalah faktor lingkungan kerja yaitu prosedur kerja, perlengkapan (*equipment*), peralatan (*tools*), mesin (*machines*), tata letak barang (*housekeeping*), suhu (*heat/cold*) dan Sistem Manajemen K3 serta iklim K3.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu kebutuhan psikologis didalam diri seseorang yang menentukan arah perilaku seseorang di dalam organisasi yang menyebabkan pergerakan, arahan, usaha, dan kegigihan dalam menghadapi rintangan untuk mencapai suatu tujuan (George dan Jones, 2005).

Terdapat dua metode motivasi kerja (Hasibuan, 2004), yaitu:

1. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*). Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan non materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.
2. Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)
 Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya kursi

yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang nyaman, suasana pekerjaan yang kondusif, serta penempatan yang tepat. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif.

Kinerja Karyawan

Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu (Hasibuan, 2009).

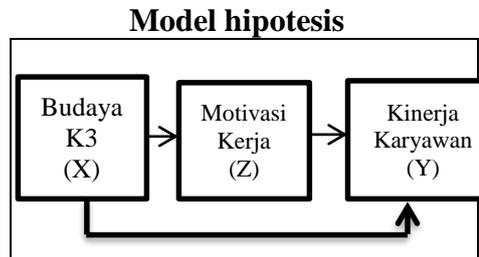
Robbins (2006) menjelaskan untuk mengukur kinerja karyawan dapat dengan melihat beberapa faktor, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti

jumlah unit jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud kenaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.
6. Komitmen kerja. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Hipotesis



Sumber: Data Diolah, 2018

Keterangan:

Variabel independen: Budaya K3

Variabel mediasi: motivasi kerja

Variabel dependen: kinerja Karyawan

H1: Diduga terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara budaya K3 terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sumbawa.

H2: Diduga terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara budaya K3 terhadap motivasi kerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sumbawa.

H3: Diduga terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sumbawa.

H4: Diduga terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan antara budaya K3 terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada Rumah

Sakit Umum Daerah (RSUD) Sumbawa.

METODE

Populasi di dalam penelitian ini merupakan jumlah karyawan RSUD Sumbawa secara keseluruhan yaitu berjumlah 497 orang dan jumlah populasi yang diambil sebagai sampel adalah 84 orang. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *Simple random sampling* yang artinya sampel diambil secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut.

Pengukuran penerapan budaya K3 menggunakan komponen yang dijelaskan oleh Cooper (2002), motivasi kerja dengan metode yang dijelaskan oleh Hasibuan (2004), dan kinerja karyawan menggunakan pengukuran yang dijelaskan oleh Robbins (2006). Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan metode skala likert. Sedangkan, analisis yang digunakan yaitu analisis jalur (*path analysis*). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial.

HASIL

Analisis Statistik Deskriptif

Secara keseluruhan, rata-rata jawaban responden untuk item-item pernyataan dalam variabel budaya K3 (X) adalah setuju. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai *mean* untuk variabel budaya K3 (X) yaitu sebesar 3,934. Dapat dikatakan bahwa penerapan budaya K3 pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sumbawa berada pada level yang baik.

Rata-rata jawaban responden secara keseluruhan untuk item-item pernyataan dalam variabel motivasi kerja (Z) adalah setuju. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai *mean* untuk variabel motivasi kerja (Z) yaitu sebesar 3,93. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sumbawa berada pada level yang baik.

Secara keseluruhan, rata-rata jawaban responden untuk item-item pernyataan dalam variabel kinerja karyawan (Y) adalah setuju. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai *mean* untuk variabel kinerja karyawan (Y)

yaitu sebesar 4,104. Dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sumbawa berada pada level yang baik.

Analisis Statistik Inferensial.

Analisis statistik inferensial yang digunakan adalah analisis jalur. Untuk melakukan Analisis jalur harus memenuhi beberapa analisis, yaitu uji normalitas dan uji heteroskedastisitas.

Hasil uji normalitas dalam penelitian ini menunjukkan data atau titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dari itu data dikatakan terdistribusi normal. Adapun hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan persebaran titik-titik yang ada tidak membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka dapat dikatakan pada data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Berikut hasil analisis jalur:

Tabel 4.11.
Hasil Analisis Regresi Variabel X terhadap Variabel Z

Variabel Bebas	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	t	Sig t
Budaya K3 (X)	0,281	2,653	0,010

Variabel terikat	=	Motivasi Kerja (Z)
t_(0,1)	=	1,292
R Square	=	0,079

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.11. diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Z = \beta_1 X$$

$$Z = 0,281 X$$

Tabel 4.12.
Hasil Analisis Regresi Variabel X dan Variabel Z terhadap Variabel Y

Variabel Bebas	Standardized Coefficients Beta	t	Sig t
Budaya K3 (X)	0,356	3,468	0,001
Motivasi Kerja (Z)	0,214	2,091	0,040

Variabel Terikat	=	Kinerja Karyawan (Y)
t_(0,1)	=	1,292
R Square	=	0,215

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.12. diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = \beta_2 X + \beta_3 Z$$

$$Y = 0,356 X + 0,214 Z$$

Adapun interpretasi persamaan regresi tersebut yaitu budaya K3 dan motivasi kerja sama-sama memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari pengujian regresi yang ditampilkan pada tabel 4.11.

sebelumnya menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari nilai t tabel (3,468 > 1,292). Nilai sig t variabel budaya K3 (X) kurang dari nilai α (0,001 < 0,1). Artinya hipotesis pertama diterima bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara budaya K3 terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sumbawa..

Tabel 4.11. menunjukkan bahwa variabel budaya K3 (X) memiliki nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel (2,653 > 1,292). Nilai sig t variabel budaya K3 (X) kurang dari nilai α (0,010 < 0,1). Artinya hipotesis kedua diterima bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara budaya K3 terhadap motivasi kerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sumbawa.

Diketahui dari Tabel 4.12. variabel motivasi kerja (Z) memiliki nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel (2,091 > 1,292). Nilai sig t variabel motivasi kerja (Z) kurang dari nilai α (0,040 < 0,1). Artinya hipotesis ketiga diterima bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Rumah

Sakit Umum Daerah (RSUD) Sumbawa.

Berikut perhitungan pengaruh tidak langsung antara variabel budaya K3 (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui variabel motivasi kerja (Z):

$$\begin{aligned} \text{PTL} &= \beta_1 \times \beta_2 \\ &= 0,281 \times 0,214 \\ &= 0,060 \end{aligned}$$

Keterangan:

PTL = Pengaruh Tidak Langsung

β_1 = Koefisien Budaya K3 (X) terhadap Motivasi Kerja (Z)

β_2 = Koefisien Motivasi Kerja (Z) terhadap kinerja Karyawan (Y)

Adapun jumlah total pengaruh langsung dan jumlah pengaruh tidak langsung yang didapat dari model lintasan jalur yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Total} &= 0,356 + (0,281 \times \\ \text{pengaruh} &= 0,214) \\ \text{(korelasi} &= 0,356 + 0,060 \\ \text{X-Y)} &= 0,416 \end{aligned}$$

Diketahui pengaruh tidak langsung yang dihasilkan 0,060 dan total pengaruh (korelasi X-Y) sebesar 0,416. Artinya pengaruh tidak langsung lebih kecil dari total pengaruh (korelasi X-Y). Untuk lebih

mengetahui signifikansi variabel intervening atau variabel mediasi, digunakan uji sobel (*Sobel Test*) dengan rumus:

$$\begin{aligned} \text{Sab} &= \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2} \\ t &= \frac{ab}{sab} \end{aligned}$$

Hasil uji sobel menunjukkan uji signifikansi nilai t hitung lebih kecil dari nilai t mutlak yaitu sebesar 1,1814 ($1,1814 < 1,64$). Artinya antara variabel budaya K3 (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yang di mediasi oleh variabel motivasi kerja (Z) tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Maka dari itu dapat disimpulkan hipotesis keempat ditolak.

PEMBAHASAN

Nilai rata-rata variabel budaya K3 yang secara keseluruhan memiliki kategori baik menunjukkan bahwa Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sumbawa telah berhasil menerapkan budaya K3 dengan baik.

Nilai rata-rata variabel motivasi kerja yang secara keseluruhan memiliki kategori baik menunjukkan bahwa Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sumbawa telah berhasil memotivasi karyawan untuk terus

bekerja dengan lebih baik. Dalam hal ini faktor pendorong yang meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah penerapan budaya K3 yang baik.

Nilai rata-rata variabel kinerja karyawan yang secara keseluruhan memiliki kategori baik menunjukkan bahwa karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sumbawa telah menghasilkan kinerja yang baik. Dalam hal ini tingginya tingkat kinerja karyawan berawal dari penerapan budaya K3 yang baik pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sumbawa yang membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

H1: Pengaruh Variabel Budaya K3 (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Budaya K3 memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sumbawa. Hal ini menunjukkan bahwa budaya K3 yang telah diterapkan dengan baik pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sumbawa dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh

Supriyan dan Ricardo (2016) menjelaskan bahwa Budaya K3 secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja proyek.

H2: Pengaruh Variabel Budaya K3 (X) terhadap Variabel Motivasi Kerja (Z)

Budaya K3 memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sumbawa. Hal ini menunjukkan bahwa budaya K3 yang telah diterapkan dengan baik dan memberikan rasa nyaman dalam diri karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sumbawa dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Denik, Musadieq, Djudi (2017) menjelaskan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

H3: Pengaruh Variabel Motivasi Kerja (Z) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Motivasi kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah

Sakit Umum Daerah (RSUD) Sumbawa. Hal ini menunjukkan bahwa tingginya tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sumbawa memberikan dampak positif terhadap tingkat kinerja karyawan yang dihasilkan, karena tingginya motivasi kerja karyawan dapat menambah semangat karyawan dalam melaksanakan tugas. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Drake, Wong, dan Salter (2007) menjelaskan bahwa motivasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4: Pengaruh Variabel Budaya K3 (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Variabel Motivasi Kerja (Z).

Antara budaya K3 terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang ada dalam diri karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sumbawa tidak dapat menjadi mediator meningkatnya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh penerapan budaya K3.

IMPLIKASI

Penerapan budaya K3 di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sumbawa dapat mempengaruhi tingkat motivasi kerja yang ada dalam diri karyawan serta kinerja yang dihasilkan oleh karyawan rumah sakit. Hal tersebut dibuktikan oleh hasil penelitian ini yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara budaya K3, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan budaya K3 berada pada level baik, meskipun terdapat indikator yang masih perlu ditingkatkan. Adapun indikator yang masih perlu ditingkatkan tersebut adalah kebijakan sistem manajemen K3 Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sumbawa. Artinya Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sumbawa telah berhasil menerapkan budaya K3 dengan baik hanya saja masih perlu mengoptimalkan penetapan kebijakan sistem manajemen K3 rumah sakit dan tentunya disertai kesadaran dari dalam diri karyawan akan pentingnya menjaga K3.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Budaya K3 memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD)
2. Budaya K3 memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD)
3. Motivasi kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD).
4. Budaya K3 dan motivasi kerja sama-sama memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sumbawa, akan tetapi motivasi kerja yang ada dalam diri karyawan tidak dapat menjadi mediator meningkatnya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh penerapan budaya K3 pada karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sumbawa.

Saran

Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya memperluas penelitian

dengan menambah variabel penelitian yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya kepuasan kerja, kompensasi, dan lain sebagainya. Hal tersebut dikarenakan dalam penelitian ini hanya meneliti dua variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dan juga koefisien yang dihasilkan relatif kecil. Ataupun menggunakan metode penelitian kualitatif agar penelitian lebih subyektif dan mendapatkan informasi dengan landasan teori yang sesuai fakta sehingga dapat diteliti lebih mendalam.

KETERBATASAN

Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini berkaitan dengan variabel dan metode penelitian. Variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari dua variabel, yaitu variabel budaya K3 dan variabel motivasi kerja. Sementara masih banyak variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif yang berdasarkan pada asumsi yang bisa saja tidak sesuai dengan realita yang terjadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Blair, E. 2003. 'Culture & Leadership: Seven Key Points for Improved Safety Performance', Professional Safety, vol. 6, pp. 18-22.
- Cooper, D. 2002. 'Safety Culture – A Model for Understanding & Quantifying Difficult Concept', Professional Safety, vol 6, 3036.
- Denik, K, Musadieg, Mal & Djudi, M. 2017. 'Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Motivasi Kerja', Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), vol. 50 No 5 September.
- Drake, AR, Wong, J & Salter, BS. 2007. 'Empowerment, Motivation, And Performance: Examining The Impact Of Feedback And Incentives On Nonmanagement Employess, Jurnal Behavioral Research In Accounting' vol. 19 pp. 71-89.
- Hasibuan, MSP. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi. Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, MSP. 2004. *Manajemen Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Lucas, G & Jones, H. 2005. *Understanding and Managing Organizational Behavior 4th Edition*, Pearson Prentice Hall.
- Robbins, SP. 2006. *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks, Jakarta.
- Supriyan, D & Ricardo, IRA. 2016. 'Pengaruh Manajemen K3 dan

Budaya K3 terhadap Kinerja Pekerja Proyek'. Jurnal Politeknologi vol. 5 no. 1 Januari.