

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

1.1.1 Profil Perusahaan

PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) atau PLN didirikan pada tahun 1945, tepat setelah Indonesia merdeka. Keberadaan PLN sangat penting untuk mendukung pembangunan nasional, terutama dalam penyediaan energi listrik yang menjadi salah satu kebutuhan dasar masyarakat. Sejak awal berdirinya, PLN memiliki peran strategis dalam mendukung pertumbuhan ekonomi dan sosial di berbagai sektor. Menurut data dari Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM), pada tahun 2021, kontribusi sektor kelistrikan terhadap PDB Indonesia mencapai sekitar 3,5% (Kementerian ESDM, 2021).

PLN awalnya didirikan sebagai perusahaan milik negara yang bertujuan untuk menyediakan listrik secara merata di seluruh wilayah Indonesia. Pada tahun 1961, PLN diresmikan sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan mulai menjalankan fungsi komersialnya. Dalam perjalanan waktu, PLN terus bertransformasi untuk memenuhi kebutuhan energi yang semakin meningkat seiring dengan pertumbuhan jumlah penduduk dan pembangunan infrastruktur. Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa konsumsi listrik per kapita di Indonesia meningkat dari 800 kWh pada tahun 2000 menjadi lebih dari 1.200 kWh pada tahun 2020 (BPS, 2021).

Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, PLN menghadapi berbagai tantangan, termasuk kebutuhan investasi yang besar untuk pengembangan

infrastruktur kelistrikan. PLN harus beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan kebijakan energi yang terus berubah. Salah satu langkah strategis yang diambil adalah pengembangan energi terbarukan, yang sejalan dengan komitmen pemerintah untuk mengurangi ketergantungan pada bahan bakar fosil dan mendukung keberlanjutan lingkungan. Menurut laporan IRENA, Indonesia memiliki potensi energi terbarukan yang sangat besar, mencapai 400 GW, yang sebagian besar berasal dari energi matahari, angin, dan biomassa (IRENA, 2021). Dengan keterangan tersebut, PLN tidak hanya berfungsi sebagai penyedia listrik, tetapi juga sebagai agen perubahan dalam mendukung pembangunan berkelanjutan di Indonesia. Melalui program-program inovatif dan kolaborasi dengan berbagai pihak, PLN berupaya untuk meningkatkan akses listrik, efisiensi energi, dan keberlanjutan lingkungan. Hal ini sangat penting untuk mencapai target pembangunan nasional, termasuk target Sustainable Development Goals (SDGs) yang ditetapkan oleh PBB.

PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) adalah perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan tenaga listrik di Indonesia. Sebagai BUMN, PLN memiliki tanggung jawab untuk menyediakan listrik kepada masyarakat dengan harga yang terjangkau dan kualitas yang baik. Berdasarkan data terbaru, PLN melayani lebih dari 80 juta pelanggan di seluruh Indonesia, dengan kapasitas terpasang mencapai lebih dari 70.000 MW (PLN, 2022). Hal ini menjadikan PLN sebagai salah satu perusahaan listrik terbesar di Asia Tenggara.

Struktur organisasi PLN terdiri dari Direksi, Dewan Komisaris, dan berbagai unit bisnis yang tersebar di seluruh Indonesia. Setiap unit bisnis memiliki

tanggung jawab untuk mengelola operasional kelistrikan di wilayah masing-masing. PLN juga memiliki beberapa anak perusahaan yang bergerak di bidang energi terbarukan, pemeliharaan, dan jasa terkait lainnya. Dengan diversifikasi bisnis ini, PLN berusaha untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasionalnya.

PLN juga berkomitmen untuk menerapkan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik (*good corporate governance*) dalam setiap aspek operasionalnya. Hal ini mencakup transparansi, akuntabilitas, dan tanggung jawab sosial perusahaan. Dalam laporan keberlanjutan yang diterbitkan setiap tahun, PLN mengungkapkan upayanya dalam meningkatkan kinerja lingkungan, sosial, dan ekonomi, serta bagaimana perusahaan berkontribusi terhadap pembangunan berkelanjutan di Indonesia.

Dalam hal umum atau global, PLN juga berpartisipasi dalam berbagai forum internasional untuk berbagi pengalaman dan belajar dari praktik terbaik dalam pengelolaan energi. PLN aktif dalam organisasi seperti ASEAN Centre for Energy (ACE) dan International Energy Agency (IEA) yang memberikan platform untuk kolaborasi dan pertukaran informasi mengenai kebijakan energi dan teknologi terbaru. Dengan profil yang kuat dan komitmen untuk berinovasi, PLN siap menghadapi tantangan di masa depan. Perusahaan ini berusaha untuk menjadi pelopor dalam transisi energi dan berkontribusi dalam pencapaian target zero emissions yang diharapkan dapat dicapai pada tahun 2060.

1.1.2 Visi Misi Perusahaan

Visi dan misi PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) menjadi panduan utama dalam setiap langkah strategis yang diambil oleh perusahaan. Visi PLN adalah "Menjadi perusahaan penyedia energi yang unggul dan terpercaya untuk mendukung pembangunan berkelanjutan". Visi ini mencerminkan komitmen PLN untuk tidak hanya menyediakan listrik, tetapi juga berkontribusi dalam pembangunan sosial dan ekonomi yang berkelanjutan. Dalam konteks ini, PLN berupaya untuk menjadi pelopor dalam penggunaan energi terbarukan dan teknologi canggih dalam sektor kelistrikan.

Misi PLN terdiri dari beberapa poin penting yang mencakup penyediaan listrik yang andal dan berkualitas, pengembangan energi terbarukan, peningkatan efisiensi operasional, serta pelaksanaan tanggung jawab sosial perusahaan. Untuk mencapai misi tersebut, PLN telah meluncurkan berbagai program, seperti program elektrifikasi untuk daerah terpencil dan program energi terbarukan yang memanfaatkan sumber daya lokal. Menurut data PLN, hingga tahun 2022, lebih dari 99% desa di Indonesia telah teraliri listrik, menunjukkan keberhasilan program elektrifikasi yang dijalankan (PLN, 2022).

PLN juga berkomitmen untuk meningkatkan kualitas layanan kepada pelanggan. Melalui penerapan teknologi digital, PLN berusaha untuk mempermudah akses informasi dan layanan bagi pelanggan. Misalnya, PLN telah mengembangkan aplikasi mobile yang memungkinkan pelanggan untuk memantau penggunaan listrik dan melakukan pembayaran secara online. Statistik menunjukkan bahwa lebih dari 50% pelanggan PLN telah menggunakan aplikasi

ini, yang menunjukkan tingginya minat masyarakat terhadap layanan digital (PLN, 2022).

Dalam upaya mencapai visi dan misi tersebut, PLN juga bekerja sama dengan berbagai pemangku kepentingan, termasuk pemerintah, masyarakat, dan sektor swasta. Kerja sama ini penting untuk mengoptimalkan sumber daya dan memaksimalkan dampak positif dari setiap program yang dijalankan. PLN percaya bahwa kolaborasi yang baik akan menghasilkan solusi yang inovatif dan berkelanjutan dalam penyediaan energi listrik.

Dengan visi dan misi yang jelas, PLN bertekad untuk terus berinovasi dan beradaptasi dengan perkembangan zaman. Perusahaan ini berkomitmen untuk menjadi bagian dari solusi dalam menghadapi tantangan energi global, termasuk perubahan iklim dan kebutuhan energi yang terus meningkat.

1.1.3 Proses dan Alur Bisnis Perusahaan

Proses bisnis PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) terdiri dari beberapa tahapan yang saling terkait, dimulai dari perencanaan hingga penyediaan layanan kepada pelanggan. Proses ini mencakup analisis kebutuhan energi, pengembangan infrastruktur, pengoperasian, dan pelayanan pelanggan. Setiap tahapan memiliki peran penting dalam memastikan bahwa PLN dapat menyediakan listrik dengan andal dan berkualitas.

Tahap pertama dalam proses bisnis adalah analisis kebutuhan energi. PLN melakukan survei dan analisis untuk memahami proyeksi permintaan listrik di berbagai sektor, termasuk industri, komersial, dan rumah tangga. Data dari BPS menunjukkan bahwa sektor industri menyumbang sekitar 40% dari total konsumsi

listrik di Indonesia (BPS, 2021). Dengan pemahaman yang baik mengenai kebutuhan energi, PLN dapat merencanakan pembangunan infrastruktur yang tepat dan efisien.

Setelah analisis kebutuhan, PLN melanjutkan ke tahap perencanaan dan pembangunan infrastruktur kelistrikan. Proses ini melibatkan studi kelayakan, perizinan, dan pelaksanaan konstruksi pembangkit listrik, jaringan transmisi, dan distribusi. PLN berkomitmen untuk mengintegrasikan sumber energi terbarukan dalam portofolio energi nasional. Sebagai contoh, proyek pembangkit listrik tenaga surya di Nusa Tenggara Timur yang dioperasikan oleh PLN telah memberikan akses listrik kepada ribuan rumah tangga di daerah terpencil (PLN, 2022).

Setelah infrastruktur dibangun, PLN beralih ke tahap pengoperasian dan pemeliharaan. Proses ini mencakup pemantauan sistem kelistrikan secara real-time untuk memastikan pasokan listrik yang stabil. PLN menggunakan teknologi canggih, seperti sistem SCADA (Supervisory Control and Data Acquisition), untuk mengawasi dan mengelola jaringan listrik. Dengan penerapan teknologi ini, PLN dapat mendeteksi dan mengatasi gangguan dengan cepat, sehingga mengurangi waktu pemadaman listrik.

Tahap terakhir dalam proses bisnis adalah pelayanan kepada pelanggan. PLN menyediakan berbagai saluran layanan, termasuk layanan pelanggan langsung, aplikasi mobile, dan website. Pelanggan dapat mengakses informasi terkait tagihan, penggunaan listrik, dan layanan lainnya dengan mudah. Menurut survei kepuasan pelanggan yang dilakukan oleh PLN, tingkat kepuasan pelanggan meningkat sebesar 15% dalam dua tahun terakhir berkat peningkatan layanan

digital (PLN, 2022). Dengan proses bisnis yang terstruktur dan fokus pada inovasi, PLN berkomitmen untuk terus meningkatkan kualitas layanan dan memenuhi kebutuhan energi masyarakat Indonesia.

Alur bisnis PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) mencakup serangkaian proses yang terintegrasi dalam penyediaan layanan kelistrikan kepada masyarakat. Proses ini dimulai dari perencanaan pengembangan infrastruktur hingga penyampaian layanan kepada pelanggan. PLN melakukan analisis kebutuhan energi berdasarkan proyeksi pertumbuhan ekonomi dan permintaan listrik di berbagai sektor. Data dari Kementerian ESDM menunjukkan bahwa permintaan listrik diperkirakan akan meningkat rata-rata 6.5% per tahun dalam satu dekade ke depan (Kementerian ESDM, 2021).

Setelah analisis kebutuhan, PLN merencanakan pembangunan pembangkit listrik, jaringan transmisi, dan distribusi. Proses ini melibatkan berbagai tahapan, mulai dari studi kelayakan, perizinan, hingga pelaksanaan konstruksi. PLN juga berupaya untuk memanfaatkan sumber energi terbarukan dalam pembangunan infrastruktur kelistrikan. Sebagai contoh, PLN telah mengembangkan beberapa proyek pembangkit listrik tenaga surya dan angin di berbagai daerah, yang tidak hanya mendukung keberlanjutan lingkungan tetapi juga memberikan dampak positif bagi ekonomi lokal.

Setelah infrastruktur dibangun, PLN kemudian melakukan pengoperasian dan pemeliharaan untuk memastikan pasokan listrik yang andal. Proses ini melibatkan pemantauan kinerja sistem kelistrikan secara real-time dan penanganan gangguan yang mungkin terjadi. PLN juga menerapkan teknologi smart grid untuk

meningkatkan efisiensi dan keandalan sistem kelistrikan. Menurut laporan PLN, penerapan teknologi ini telah mengurangi waktu pemadaman listrik hingga 30% dalam beberapa tahun terakhir (PLN, 2022).

Pada tahap akhir, PLN memberikan layanan kepada pelanggan melalui berbagai saluran, termasuk layanan pelanggan langsung, aplikasi mobile, dan website. Pelanggan dapat mengakses informasi terkait tagihan, penggunaan listrik, dan layanan lainnya dengan mudah. PLN juga aktif dalam melakukan sosialisasi dan edukasi kepada masyarakat mengenai penggunaan listrik yang efisien dan aman.

Dengan alur bisnis yang terintegrasi dan fokus pada inovasi, PLN berkomitmen untuk memberikan layanan terbaik kepada masyarakat. Perusahaan ini terus berupaya untuk meningkatkan kualitas layanan dan memenuhi kebutuhan energi yang terus berkembang di Indonesia.

1.1.4 Unit Layanan Pelanggan Wonomulyo

PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Unit Layanan Pelanggan Wonomulyo merupakan salah satu cabang dari PT. PLN (Persero) yang berfokus pada pelayanan kepada masyarakat di wilayah Wonomulyo dan sekitarnya. Lokasi kantor Unit Layanan Pelanggan Wonomulyo terletak di Jl. Gatot Subroto no. 2 Sidodadi, Wonomulyo, Kabupaten Polewali Mandar, Provinsi Sulawesi Barat. Dalam penelitian ini, penting untuk memahami bagaimana unit layanan pelanggan ini berperan dalam meningkatkan kualitas pelayanan serta memenuhi kebutuhan pelanggan.

Unit Layanan Pelanggan Wonomulyo memiliki tanggung jawab yang besar dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada pelanggan, termasuk dalam hal pengaduan, penyambungan baru dan penanganan gangguan. Hal ini menuntut Unit Layanan Pelanggan ini untuk meningkatkan kinerja dan responsivitas dalam melayani pelanggan serta keselamatan kerja. Masih terdapat tantangan yang harus dihadapi oleh Unit Layanan Pelanggan Wonomulyo. Salah satunya adalah masalah gangguan pasokan listrik yang sering terjadi akibat faktor cuaca dan infrastruktur yang belum memadai. Hal ini menuntut PLN untuk lebih siap dalam menghadapi situasi darurat dan memberikan solusi yang cepat kepada pelanggan dalam keadaan aman bekerja.

Dengan demikian, Unit Layanan Pelanggan Wonomulyo memiliki peran yang sangat strategis dalam menjamin kepuasan pelanggan dan keberlangsungan layanan listrik di wilayah tersebut. Melalui berbagai inovasi dan peningkatan kinerja, diharapkan unit ini dapat terus memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat.

1.1.5 Pentingnya Keselamatan Kesehatan Kerja di Suatu Perusahaan

Kecelakaan kerja di sektor ketenagalistrikan merupakan isu yang sangat penting, terutama bagi perusahaan besar seperti PT PLN (Persero). Menurut data dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan, pada tahun 2024, tercatat peningkatan jumlah kecelakaan kerja di sektor ini, dengan lebih dari 1.500 kasus yang dilaporkan. Kecelakaan ini tidak hanya berdampak pada kesehatan dan keselamatan pekerja, tetapi juga berpengaruh pada produktivitas

perusahaan dan reputasi di mata publik (BPJS, 2024). Salah satu faktor penyebab utama kecelakaan kerja di PT PLN adalah kurangnya kesadaran akan keselamatan kerja di kalangan karyawan. Data menunjukkan bahwa sekitar 60% kecelakaan kerja disebabkan oleh human error, yang sering kali diakibatkan oleh kurangnya pelatihan dan pemahaman tentang prosedur keselamatan yang benar. Misalnya, dalam kasus kecelakaan di salah satu pembangkit listrik di Jawa Tengah, seorang pekerja mengalami luka berat akibat tidak menggunakan alat pelindung diri (APD) yang sesuai, meskipun telah ada peraturan yang jelas mengenai penggunaannya (Kementerian Ketenagakerjaan, 2024).

Selain itu, faktor lingkungan kerja juga berperan besar dalam menyebabkan kecelakaan. Banyak lokasi kerja di PT PLN yang memiliki risiko tinggi, seperti area kerja di ketinggian atau dekat dengan sumber listrik bertegangan tinggi. Statistik menunjukkan bahwa sekitar 30% kecelakaan kerja di sektor ini terjadi di lokasi yang berisiko tinggi, dan sering kali melibatkan pekerja yang tidak dilengkapi dengan pelatihan yang memadai (BPJS, 2024). Oleh karena itu, penting bagi PT PLN untuk melakukan evaluasi berkala terhadap kondisi kerja dan memastikan bahwa semua pekerja mengikuti program K3.

Program K3 tidak hanya berfungsi untuk memenuhi regulasi pemerintah, tetapi juga sebagai investasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan. Program K3 tidak hanya melindungi karyawan dari potensi bahaya, tetapi juga berkontribusi pada produktivitas dan efisiensi kerja. Menurut data dari Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, perusahaan yang menerapkan program K3

secara efektif dapat mengurangi angka kecelakaan kerja hingga 50%. Hal ini menunjukkan bahwa investasi dalam program K3 bukan hanya kewajiban hukum, tetapi juga strategi bisnis yang cerdas (Hasri et al., 2021).

1.1.6 Motivasi Sebagai Hasrat Untuk Melakukan Suatu Tindakan

Motivasi kerja adalah dorongan yang membuat individu berusaha untuk mencapai tujuan tertentu dalam hal pekerjaan. Teori motivasi, seperti yang diungkapkan oleh Maslow (1943), menyatakan bahwa individu memiliki kebutuhan yang berjenjang, mulai dari kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri. Dalam hal program K3, jika karyawan merasa aman dan sehat di tempat kerja, mereka lebih cenderung termotivasi untuk bekerja dengan baik. Menurut penelitian oleh Deci dan Ryan (2000), motivasi intrinsik yang muncul dari lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan produktivitas dan kreativitas karyawan. Oleh karena itu, penting untuk menciptakan program K3 yang tidak hanya memenuhi standar keselamatan, tetapi juga mendorong motivasi kerja karyawan.

Motivasi kerja secara konseptual dapat dibedakan menjadi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Herzberg (1966) menjelaskan bahwa motivasi intrinsik berkaitan dengan faktor-faktor yang berasal dari pekerjaan itu sendiri, seperti pencapaian dan pengakuan, sedangkan motivasi ekstrinsik berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja, seperti kebijakan perusahaan dan keamanan kerja. Di PT. PLN (Persero) ULP Wonomulyo, pemahaman tentang motivasi ini sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja karyawan.

1.1.7 Pentingnya Kinerja Sebagai Hasil atau Tingkat Keberhasilan

Kinerja karyawan adalah ukuran seberapa baik seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja yang baik tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada keseluruhan organisasi. Menurut Armstrong (2014), kinerja karyawan dapat diukur melalui berbagai indikator, seperti produktivitas, kualitas kerja, dan kepuasan pelanggan. Di PT. PLN (Persero) ULP Wonomulyo, kinerja karyawan sangat berhubungan dengan efektivitas program K3 yang diterapkan. Ketika karyawan merasa aman dan termotivasi, mereka lebih cenderung untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu, penting untuk menganalisis hubungan antara program K3, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

Sebuah studi oleh Sari et al. (2023) menegaskan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan faktor strategis yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Melalui pendekatan kuantitatif, hasil analisis menunjukkan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara parsial maupun simultan meningkatkan kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 57,6% terhadap variasi kinerja. Temuan ini menguatkan pandangan bahwa lingkungan kerja yang aman, sehat, dan nyaman mendorong produktivitas serta efektivitas kerja karyawan. Dengan demikian, penerapan program K3 yang optimal menjadi bagian penting dari manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi

1.2 Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini, rumusan masalah yang dibahas adalah bagaimana pengaruh program K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja di PT. PLN (Persero) ULP Wonomulyo. Program K3 merupakan salah satu aspek penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, yang pada gilirannya diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Beberapa pertanyaan yang akan dijawab dalam penelitian ini antara lain:

1. Bagaimana pengaruh program K3 (X) terhadap motivasi kerja (M) PT. PLN (Persero) ULP Wonomulyo?
2. Bagaimana pengaruh motivasi (M) kerja terhadap kinerja karyawan (Y) PT. PLN (Persero) ULP Wonomulyo?
3. Bagaimana pengaruh langsung program K3 (X) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. PLN (Persero) ULP Wonomulyo?
4. Bagaimana pengaruh program K3 (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi kerja (M) sebagai variabel mediasi PT. PLN (Persero) ULP Wonomulyo?

Pertanyaan pertama bertujuan untuk mengeksplorasi seberapa besar pengaruh program K3 yang diterapkan di PT. PLN (Persero) ULP Wonomulyo terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan memahami hubungan ini, perusahaan dapat mengidentifikasi langkah-langkah yang perlu diambil untuk meningkatkan motivasi melalui program K3 yang lebih efektif.

Pertanyaan kedua yaitu mengenai motivasi kerja diharapkan dapat berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini akan menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Wonomulyo. Dengan mengetahui hubungan ini, perusahaan dapat merancang strategi yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi.

Sedangkan pada pertanyaan ketiga dan terakhir bertujuan untuk mengeksplorasi apakah ada pengaruh langsung dari program K3 terhadap kinerja karyawan, tanpa melalui motivasi kerja serta melalui motivasi kerja. Hal ini penting untuk memahami efektivitas program K3 itu sendiri dalam meningkatkan kinerja karyawan, serta untuk menilai seberapa besar kontribusi program K3 terhadap hasil kerja karyawan di lapangan.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh program K3 terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja di PT. PLN (Persero) ULP Wonomulyo. Secara spesifik, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh program K3 terhadap motivasi kerja PT. PLN (Persero) ULP Wonomulyo.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Wonomulyo
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh langsung antara variabel program k3 terhadap variabel kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Wonomulyo

4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel program k3 terhadap variabel kinerja karyawan melalui variabel motivasi kerja sebagai mediasi PT. PLN (Persero) ULP Wonomulyo

Tujuan pertama dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh program K3 terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan mengumpulkan data yang relevan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan tentang efektivitas program K3 dalam meningkatkan motivasi di lingkungan kerja.

Tujuan kedua adalah untuk menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini akan memberikan gambaran yang lebih jelas tentang hubungan antara motivasi dan kinerja, serta implikasinya bagi manajemen sumber daya manusia di PT. PLN (Persero) ULP Wonomulyo.

Tujuan ketiga adalah untuk mengeksplorasi apakah terdapat pengaruh langsung antara program K3 dan kinerja karyawan. Dengan menganalisis data dan informasi yang ada, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang berguna bagi pengembangan program K3 yang lebih baik di masa depan.

Tujuan keempat adalah untuk menganalisis peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan kinerja karyawan. Melalui pengujian mekanisme pengaruh tidak langsung tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan bagaimana dan melalui proses psikologis apa program K3 dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil analisis ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai efektivitas program K3, tidak

hanya sebagai sistem perlindungan kerja, tetapi juga sebagai instrumen strategis dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan teori dalam bidang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta motivasi kerja. Dalam penelitian ini, program K3 yang diterapkan di PT. PLN (Persero) ULP Wonomulyo dapat dijadikan sebagai studi kasus yang memperkaya literatur mengenai hubungan antara program K3 dan kinerja karyawan. Sebagaimana diungkapkan oleh Sari et al. (2023), keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara teoretis dipandang sebagai faktor fundamental dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan langsung dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman dan kondisi kesehatan kerja yang terjaga mendorong rasa aman, kenyamanan, serta motivasi kerja, sehingga berimplikasi pada peningkatan produktivitas dan efektivitas kinerja karyawan.

Data empiris menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara sistematis dan berkelanjutan mengalami penurunan tingkat kecelakaan kerja yang signifikan. International Labour Organization (ILO, 2019) menegaskan bahwa penerapan sistem manajemen K3 yang efektif berkontribusi langsung terhadap pengurangan insiden kecelakaan dan penyakit akibat kerja, khususnya pada sektor industri dengan tingkat risiko tinggi.

Penurunan risiko kecelakaan tersebut tidak hanya berdampak pada aspek keselamatan fisik, tetapi juga pada kondisi psikologis karyawan. Lingkungan kerja yang aman meningkatkan rasa aman dan kepercayaan diri pekerja, yang selanjutnya mendorong motivasi kerja yang lebih tinggi. Dengan demikian, program K3 tidak hanya berfungsi sebagai instrumen perlindungan, tetapi juga sebagai sarana strategis untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai peran program K3 sebagai mekanisme organisasional dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan..

Untuk lebih lanjut lagi, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan landasan bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang mengkaji hubungan antara program K3, motivasi, dan kinerja. Misalnya, penelitian oleh Abid dan Safiih (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana karyawan dengan tingkat motivasi kerja yang lebih tinggi cenderung menunjukkan produktivitas dan pencapaian kerja yang lebih baik dalam berbagai konteks organisasi. Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti lain untuk mengembangkan studi yang lebih luas mengenai topik ini.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Dari segi praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang berguna bagi manajemen PT. PLN (Persero) ULP Wonomulyo dalam merancang dan mengimplementasikan program K3 yang lebih efektif. Dengan

memahami pengaruh program K3 terhadap motivasi dan kinerja karyawan, perusahaan dapat mengalokasikan sumber daya dengan lebih efisien untuk meningkatkan keselamatan kerja dan produktivitas.

Sebagai contoh, jika hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang terlibat aktif dalam program K3 memiliki motivasi yang lebih tinggi, maka perusahaan dapat mempertimbangkan untuk melibatkan karyawan dalam perencanaan dan pelaksanaan program K3. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasri et al. (2021) yang menyatakan bahwa partisipasi karyawan dalam program K3 dapat meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap keselamatan kerja.

Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat memberikan wawasan bagi perusahaan lain yang ingin menerapkan program K3. Dengan adanya data dan analisis yang mendalam, perusahaan lain dapat belajar dari pengalaman PT. PLN (Persero) ULP Wonomulyo dalam mengelola program K3 dan bagaimana hal tersebut berdampak pada motivasi dan kinerja karyawan. Ini akan membantu perusahaan lain dalam mengurangi risiko kecelakaan kerja dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Lokasi penelitian berada di PT. PLN (Persero) unit ULP Wonomulyo dengan alamat Jalan Gatot Subroto no. 2 Sidodadi Wonomulyo. Karyawan di PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Wonomulyo bertugas memberikan pelayanan kepada pelanggan, baik terkait dengan kelistrikan maupun administrasi. ULP Wonomulyo merupakan sub unit di bawah Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Mamuju yang bertugas memberikan pelayanan lebih dekat

dengan pelanggan di wilayah tersebut. Tugas yang memiliki tingkat resiko tinggi di ULP Wonomulyo adalah pemeliharaan jaringan listrik termasuk penanganan gangguan dan perbaikan kerusakan. Tugas ini dilakukan oleh mitra kerja atau outsourcing Pelayanan Teknik (Yantek).

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori dan Konsep

2.1.1. Program Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan suatu sistem terpadu yang bertujuan untuk melindungi tenaga kerja dari risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja melalui upaya identifikasi, pengendalian, dan pencegahan bahaya di lingkungan kerja. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja menegaskan bahwa K3 tidak hanya berorientasi pada perlindungan fisik tenaga kerja, tetapi juga pada penciptaan kondisi kerja yang aman, sehat, dan manusiawi sebagai prasyarat produktivitas berkelanjutan.

Dalam perspektif manajemen modern, program K3 tidak dipandang semata sebagai kewajiban regulatif, melainkan sebagai bagian dari sistem manajemen sumber daya manusia yang strategis. Implementasi program K3 yang efektif mencerminkan komitmen organisasi terhadap kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya membentuk persepsi positif terhadap organisasi. Persepsi ini menjadi fondasi psikologis bagi munculnya sikap kerja yang konstruktif, termasuk motivasi dan keterlibatan kerja (Bergman Bruhn et al., 2023).

Dengan demikian, program K3 memiliki dimensi teknis sekaligus psikologis, di mana keberhasilannya tidak hanya diukur dari penurunan kecelakaan kerja, tetapi juga dari dampaknya terhadap perilaku, sikap, dan kinerja karyawan.

2.1.2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan perilaku kerja individu dalam mencapai tujuan organisasi. Maslow (1943) melalui Teori Hierarki Kebutuhan menjelaskan bahwa kebutuhan manusia tersusun secara berjenjang, dimulai dari kebutuhan fisiologis dan rasa aman, hingga kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.

Dalam konteks organisasi, pemenuhan kebutuhan akan rasa aman melalui lingkungan kerja yang selamat dan sehat menjadi prasyarat bagi berkembangnya motivasi kerja pada tingkat yang lebih tinggi. Ketika karyawan merasa terlindungi dari risiko kerja, perhatian psikologis mereka tidak lagi terfokus pada ancaman keselamatan, melainkan dapat dialihkan pada pencapaian prestasi dan kontribusi optimal terhadap organisasi.

Pandangan ini sejalan dengan pendekatan perilaku organisasi yang menempatkan motivasi sebagai mekanisme psikologis utama yang menghubungkan kebijakan organisasi dengan perilaku dan hasil kerja karyawan. Oleh karena itu, motivasi kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor intrinsik seperti pencapaian dan pengakuan, tetapi juga oleh faktor kontekstual, termasuk kualitas sistem keselamatan kerja yang diterapkan organisasi.

2.1.3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merujuk pada tingkat pencapaian hasil kerja individu yang diukur berdasarkan standar atau indikator tertentu yang telah ditetapkan

organisasi. Robbins (2013) menyatakan bahwa kinerja mencerminkan kombinasi antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan untuk bekerja. Dengan demikian, kinerja bukanlah hasil dari satu faktor tunggal, melainkan produk interaksi berbagai aspek individual dan organisasi.

Indikator kinerja umumnya mencakup efektivitas, efisiensi, kualitas hasil kerja, dan ketepatan waktu. Kinerja yang optimal berkontribusi langsung pada pencapaian tujuan organisasi serta mencerminkan keberhasilan manajemen dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif.

Dalam kerangka ini, program K3 dan motivasi kerja diposisikan sebagai faktor kontekstual dan psikologis yang berpotensi memperkuat kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui mekanisme tidak langsung.

2.1.4 Motivasi Kerja sebagai Mekanisme Mediasi antara Program K3 dan Kinerja Karyawan

Dalam kajian perilaku organisasi, hubungan antara kebijakan dan sistem organisasi dengan kinerja karyawan tidak selalu bersifat langsung, melainkan dimediasi oleh faktor-faktor psikologis yang memengaruhi sikap dan perilaku individu di tempat kerja. Salah satu faktor psikologis yang memiliki peran strategis dalam konteks keselamatan dan kesehatan kerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja dipandang sebagai dorongan internal yang menentukan intensitas, arah, dan ketekunan perilaku kerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Neal dan Griffin (2006) menjelaskan bahwa sistem keselamatan kerja, termasuk kebijakan dan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), tidak

serta-merta meningkatkan kinerja karyawan secara langsung. Program K3 terlebih dahulu membentuk persepsi karyawan terhadap tingkat kepedulian organisasi terhadap keselamatan dan kesejahteraan mereka. Persepsi tersebut kemudian memengaruhi tingkat motivasi kerja, yang selanjutnya tercermin dalam perilaku kerja dan pencapaian kinerja. Dengan demikian, motivasi kerja berfungsi sebagai mekanisme psikologis yang menjembatani pengaruh program K3 terhadap kinerja karyawan.

Secara teoretis, peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi juga dapat dijelaskan melalui Teori Hierarki Kebutuhan Maslow. Maslow menyatakan bahwa kebutuhan akan rasa aman merupakan kebutuhan dasar yang harus dipenuhi sebelum individu terdorong untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi, seperti kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri. Dalam konteks organisasi, program K3 berperan dalam memenuhi kebutuhan rasa aman karyawan, baik secara fisik maupun psikologis. Ketika kebutuhan keamanan tersebut terpenuhi, karyawan akan lebih terdorong untuk bekerja dengan penuh semangat, menunjukkan komitmen yang lebih tinggi, serta mengarahkan energi kerjanya pada pencapaian hasil kerja yang optimal.

Sejumlah penelitian empiris juga menunjukkan bahwa motivasi kerja memainkan peran penting dalam menjelaskan hubungan antara keselamatan kerja dan kinerja karyawan. Studi oleh Bergman Bruhn et al. (2023) menegaskan bahwa praktik keselamatan dan kesehatan kerja yang diterapkan secara konsisten dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui peningkatan rasa aman, keterlibatan, dan kepercayaan terhadap organisasi. Motivasi kerja tersebut

kemudian berkontribusi pada peningkatan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan. Temuan ini memperkuat argumentasi bahwa efektivitas program K3 dalam meningkatkan kinerja akan lebih optimal apabila disertai dengan peningkatan motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, motivasi kerja dalam penelitian ini diposisikan sebagai variabel mediasi yang menjelaskan mekanisme pengaruh program K3 terhadap kinerja karyawan. Program K3 tidak hanya berfungsi sebagai upaya perlindungan kerja, tetapi juga sebagai faktor yang membentuk kondisi psikologis karyawan, khususnya motivasi kerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Dengan demikian, pengujian peran mediasi motivasi kerja menjadi penting untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara program K3 dan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Wonomulyo.

2.2 Tinjauan Empiris

Tabel 2.1. Tinjauan Penelitian Sebelumnya

N o.	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Objek dan Subjek	Teknik Pengorganisasian dan Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Neal & Griffin (2006)	<i>A Study of the Lagged Relationships Among Safety Climate, Safety</i>	Karyawan organisasi industri; unit individu dan kelompok kerja	Survei longitudinal; Structural Equation Modeling (SEM); analisis lagged effects	Iklim keselamatan memengaruhi motivasi keselamatan, yang selanjutnya

		<i>Motivation, Safety Behavior, and Accidents at the Individual and Group Levels</i>			berdampak pada perilaku keselamatan (compliance & participation). Motivasi berperan sebagai mediator utama antara iklim keselamatan dan kecelakaan kerja.
2.	Christia n et al. (2009)	<i>Workplace Safety: A Meta-Analysis of the Roles of Person and Situation Factors</i>	Karyawan lintas sektor industri; data sekunder dari berbagai studi empiris	Meta-analisis kuantitatif terhadap 90+ studi; effect size analysis dan structural path modeling	Iklim keselamatan dan kepemimpinan an keselamatan berpengaruh signifikan terhadap motivasi keselamatan, kepatuhan, dan partisipasi

					keselamatan. Faktor situasional lebih kuat dibanding faktor individual dalam memprediksi kinerja keselamatan.
3.	Hidayat i, R. (2020).	Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pg. Djombang Baru).	• Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) • Motivasi Kerja kinerja Karyawan	• Uji Validitas • Uji Reabilitas • Uji Asumsi Klasik • Uji t (Parsial) • Uji F (Uji simultan)	Keselamatan Kerja (K3) dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan positif terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Gula Djombang Baru.
4.	Hasri, Batara, A. S., &	Pengaruh Program Keselamatan Dan	• Program Keselamatan Kerja	Uji Chi-Square	Program Keselamatan dan Kesehatan

	Sididi, M. (2021).	Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Sermani Steel.	• Program Kesehatan Kerja • Motivasi Kerja		Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan PT. Sermani Steel.
5.	Simbolon, S. (2022)	Analisis pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Bintang Mas Indonesia Medan	• Motivasi Kerja • Kepemimpinan Transformasional • Kepuasan Kerja • Kinerja Karyawan	• Uji Multikolinearitas • Uji Normalitas • Uji Koefisien Korelasi Linear Berganda • Uji t (t test) • Uji f	Berdasarkan hasil analisis deskriptif, untuk variabel kepemimpinan transformasional berada pada kategori baik, variabel motivasi kerja berada pada kategori tidak baik, variabel kepuasan kerja berada pada

					kategori sangat tidak baik dan variabel kinerja karyawan pada PT. Mega Bintang Mas Indonesia Medan berada pada kategori cukup baik.
6.	Susanti, N. (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Napolly Sentul Bogor	• Kinerja Pegawai • Motivasi Kerja	• Uji Validitas • Uji Reliabilitas	Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Napolly Sentul

					Bogor, persamaan regresi sederhana yang diperoleh adalah $Y = 28,091 + 0,493X$.
7.	Zebua, Elvin Suka Adil, dkk (2022)	Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Nias	• Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) • Motivasi Kerja	• Uji Instrumen (Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen) • Uji Prasyarat (Uji Heteroskedastisitas dan Uji Normalitas) • Uji <i>T-test</i>	Terdapat pengaruh langsung dari Program K3 terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Nias.
8.	Mattajana et al (2022)	Pengaruh K3, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja	• K3 • Lingkungan Kerja • Disiplin Kerja • Kinerja pegawai	• Uji Asumsi • Uji Normalitas • Uji Measurement	Berdasarkan hasil pengujian tahap akhir terhadap model keseluruhan,

		pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening pada suku dinas penanggulangan kebakaran dan penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan	• Motivasi	• Keselarasan Model • Chi Square • Uji sobel	diketahui bahwa terdapat pengaruh kinerja pegawai melalui pengaruh tidak langsung dari variabel motivasi kerja sebagai variabel intervening dimana pengaruh terkuat diberikan oleh variabel lingkungan kerja yang diikuti oleh keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin kerja
9.	Bergman Bruhn	<i>Motivational Factors for Occupational</i>	Karyawan dan manajer sektor equine	Mixed-method explanatory sequential;	Motivasi intrinsik, budaya

	et al. (2023)	<i>Safety and Health Improvement s: A Mixed-Method Study within the Swedish Equine Sector</i>	di Swedia; 12 tempat kerja	statistik deskriptif, korelasi, dan thematic analysis	kerja, dan partisipasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas manajemen K3. Keterlibatan karyawan memperkuat implementasi sistem K3 dan berdampak pada peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja.
10	Sari et al. (2023)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan	Karyawan Oma Tour & Travel (30 responden)	Pendekatan kuantitatif; kuesioner; uji validitas & reliabilitas; regresi linier berganda; uji t dan uji F	Program keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

					kinerja karyawan. Variabel K3 menjelaskan 57,6% variasi kinerja karyawan, menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang aman dan sehat meningkatkan efektivitas kerja.
11	Putriani, A. D., Muis, M., & Reni, A. (2023)	The Influence of Human Relations Against Spirit Work Employees of PT Victory International Futures Makassar Branch	Human relations dan semangat kerja	Penelitian kuantitatif dengan penyebaran kuesioner kepada 33 responden. Data dianalisis menggunakan regresi linear sederhana dengan	Human relations berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas hubungan

				bantuan SPSS.	antar manusia di tempat kerja berkaitan erat dengan tingkat antusiasme dan semangat kerja karyawan.
12	Junaidi, N. R., Muis, M., & Reni. A. (2023)	The Effect of Work Environment and Leadership Style on Employee Performance Through Work Motivation at PT PLN (Persero) UP2D Makassar	Lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan	Pendekatan kuantitatif dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT PLN (Persero) UP2D Makassar. Data dianalisis menggunakan Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM).	Lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan

					kerja dan gaya kepemimpinan juga berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja terbukti memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan.
13	Said, A. N. A. (2024)	Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Pegawai tetap lapangan Perusahaan Air Minum Kota Makassar (109 responden)	Pendekatan kuantitatif; penyebaran kuesioner; simple random sampling; analisis jalur (<i>path analysis</i>)	Komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

		dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Perusahaan Air Minum Kota Makassar)			Karyawan yang memiliki tingkat komitmen dan motivasi kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Selain itu, job satisfaction terbukti berperan sebagai variabel intervening yang memperkuat hubungan antara komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.
--	--	--	--	--	---

Berdasarkan kajian terhadap penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), motivasi kerja, dan kinerja karyawan telah banyak diteliti dalam berbagai konteks organisasi. Sejumlah penelitian empiris menunjukkan bahwa program K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui pembentukan sikap dan perilaku kerja yang lebih positif. Temuan Sari et al. (2023), misalnya, membuktikan bahwa penerapan program K3 mampu menjelaskan proporsi yang cukup besar terhadap variasi kinerja karyawan, yang menegaskan pentingnya lingkungan kerja yang aman dan sehat dalam meningkatkan efektivitas kerja. Hasil penelitian Christian et al. (2009) juga menunjukkan bahwa iklim keselamatan dan kepemimpinan keselamatan berpengaruh signifikan terhadap motivasi keselamatan, kepatuhan, dan partisipasi keselamatan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa sistem keselamatan yang baik dapat membentuk perilaku kerja positif dan secara tidak langsung mendukung peningkatan motivasi serta kinerja karyawan.

Selain itu, berbagai penelitian juga menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan faktor psikologis yang berperan penting dalam mendorong pencapaian kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan tingkat keterlibatan, tanggung jawab, dan kualitas kerja yang lebih baik. Penelitian Susanti (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Junaidi et al (2023) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP2D Makassar.

Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, serta motivasi kerja terbukti memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Hasil ini menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan mekanisme psikologis yang menjembatani pengaruh faktor-faktor organisasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lain juga menunjukkan bahwa faktor-faktor sosial dalam organisasi memiliki kontribusi terhadap pembentukan motivasi kerja. Putriani et al. (2023) menemukan bahwa *human relations* berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Victory International Futures Makassar Branch. Temuan ini menunjukkan bahwa kualitas hubungan interpersonal, komunikasi yang harmonis, dan dukungan sosial di tempat kerja dapat meningkatkan antusiasme dan semangat kerja karyawan, yang secara konseptual berkaitan erat dengan motivasi kerja.

Sejalan dengan temuan tersebut, Said (2024) menyatakan bahwa komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat komitmen dan motivasi kerja yang tinggi cenderung menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Selain itu, kepuasan kerja (*job satisfaction*) berperan sebagai variabel intervening yang memperkuat hubungan tersebut. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi secara langsung oleh komitmen organisasi dan motivasi kerja, tetapi juga melalui peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Namun demikian, kajian terdahulu masih menunjukkan beberapa keterbatasan. Pertama, sebagian besar penelitian lebih menitikberatkan pada pengujian pengaruh langsung program K3 terhadap kinerja karyawan, sebagaimana terlihat pada penelitian Sari et al. (2023) dan sejumlah studi sejenis lainnya. Pendekatan ini belum sepenuhnya mengelaborasi mekanisme psikologis yang menjembatani hubungan antara K3 dan kinerja. Padahal, Neal dan Griffin (2006) menegaskan bahwa faktor motivasional memiliki peran strategis sebagai jalur psikologis yang menghubungkan sistem keselamatan kerja dengan perilaku dan hasil kerja karyawan.

Kedua, penelitian yang menempatkan motivasi kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara program K3 dan kinerja masih relatif terbatas, khususnya pada sektor energi dan ketenagalistrikan. Meskipun Mattajang et al. (2022) telah menggunakan motivasi kerja sebagai variabel intervening, penelitian tersebut menggabungkannya dengan variabel lain seperti lingkungan kerja dan disiplin kerja, sehingga belum secara spesifik menguji hubungan antara program K3, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

Ketiga, dari sisi metodologis, penelitian terdahulu umumnya menggunakan pendekatan regresi sederhana atau analisis pengaruh langsung. Penelitian ini mengisi celah tersebut dengan menerapkan analisis jalur (*path analysis*) dan uji Sobel untuk menguji secara empiris peran mediasi motivasi kerja dalam model hubungan antara program K3 dan kinerja karyawan.

Dengan demikian, penelitian ini menempati posisi strategis dalam literatur dengan mengintegrasikan pendekatan perilaku organisasi dan teori motivasi, serta memberikan kontribusi empiris yang lebih komprehensif dalam menjelaskan mekanisme hubungan antara program K3, motivasi kerja, dan kinerja karyawan pada konteks PT PLN (Persero) ULP Wonomulyo.

2.2.1 Pengaruh Program K3 Terhadap Kinerja Karyawan

Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di berbagai sektor, termasuk di PT. PLN (Persero) ULP Wonomulyo. Menurut Hasri et al. (2021), implementasi program K3 yang efektif dapat meningkatkan produktivitas karyawan hingga 20%. Hal ini disebabkan oleh lingkungan kerja yang lebih aman dan sehat, yang pada gilirannya mengurangi angka kecelakaan kerja dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Di PT. PLN, penerapan langkah-langkah program K3 seperti pelatihan keselamatan dan penggunaan alat pelindung diri (APD) telah terbukti menurunkan insiden kecelakaan kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih fokus dan efisien.

Penelitian empiris oleh Sari et al. (2023) menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variable program K3 mampu menjelaskan sebesar 57,6% variasi kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang aman dan sehat berperan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja. Dalam konteks PT. PLN ULP Wonomulyo, penerapan program K3 telah mengurangi tingkat absensi karyawan akibat cedera kerja. Data dari BPJS

Ketenagakerjaan (2021) menunjukkan bahwa angka kecelakaan kerja di sektor energi, termasuk PLN, menurun drastis setelah implementasi program K3 yang lebih ketat. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa lebih aman dan termotivasi untuk bekerja, yang berkontribusi pada kinerja keseluruhan perusahaan.

Contoh kasus di PT. PLN ULP Wonomulyo juga menunjukkan bahwa adanya program K3 yang baik dapat menciptakan budaya kerja yang positif. Karyawan yang merasa diperhatikan dalam aspek keselamatan dan kesehatan cenderung lebih loyal dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Roudhotul Hidayati (2020) mengemukakan bahwa motivasi kerja yang tinggi berbanding lurus dengan kinerja karyawan, dan program K3 dapat menjadi salah satu faktor pendorong utama dalam hal ini. Dengan demikian, program K3 tidak hanya berfungsi sebagai perlindungan, tetapi juga sebagai alat untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

2.2.2 Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Abid & Safiih, 2021). Dalam konteks PT. PLN ULP Wonomulyo, motivasi kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh adanya program K3 yang efektif. Ketika karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja, mereka cenderung lebih termotivasi untuk mencapai target kerja yang ditetapkan. Penelitian menunjukkan bahwa perusahaan yang memberikan

perhatian lebih pada kesejahteraan karyawan melalui program K3 mengalami peningkatan kinerja yang signifikan.

Lebih lanjut, Herzberg (1966) dalam teorinya tentang motivasi menjelaskan bahwa faktor-faktor motivasi yang berkaitan dengan pekerjaan, seperti pengakuan dan lingkungan kerja yang baik, dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Di PT. PLN ULP Wonomulyo, program K3 yang diimplementasikan tidak hanya berfokus pada aspek fisik, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang positif. Karyawan yang merasa dihargai dan diperhatikan dalam aspek keselamatan kerja cenderung memiliki tingkat motivasi yang lebih tinggi, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka.

Statistik dari laporan tahunan BPJS Ketenagakerjaan (2021) menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan program K3 yang baik memiliki tingkat turnover karyawan yang lebih rendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa lebih puas dan termotivasi untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut. Di PT. PLN, program K3 yang komprehensif membantu menciptakan rasa aman di antara karyawan, yang berkontribusi pada motivasi kerja yang lebih tinggi dan, akhirnya, kinerja yang lebih baik.

2.2.3 Implementasi Program K3 di PT. PLN (Persero) ULP Wonomulyo

Implementasi program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT. PLN ULP Wonomulyo dilakukan melalui berbagai strategi, mulai dari pelatihan keselamatan kerja hingga pengawasan yang ketat terhadap penerapan prosedur kerja aman. International Labour Organization (ILO, 2019) menegaskan bahwa

pelatihan keselamatan kerja yang berkelanjutan merupakan elemen kunci dalam sistem manajemen K3, karena berfungsi meningkatkan pengetahuan, kesadaran, dan kompetensi pekerja dalam mengenali serta mengendalikan risiko kerja.

Pelatihan K3, termasuk penggunaan alat pelindung diri (APD), tidak hanya bertujuan untuk mentransfer pengetahuan teknis, tetapi juga membentuk sikap dan perilaku kerja yang berorientasi pada keselamatan. Pekerja yang memahami risiko kerja dan prosedur pengendaliannya cenderung lebih waspada, patuh terhadap standar keselamatan, serta bertanggung jawab dalam menjalankan tugas. Dengan demikian, pelatihan K3 berperan penting dalam membangun budaya keselamatan yang berkelanjutan dan mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Selain itu, perusahaan juga menerapkan sistem pengawasan yang ketat terhadap pelaksanaan program K3. Menurut Armstrong (2014), pengawasan yang baik dapat memastikan bahwa semua prosedur keselamatan diikuti dengan benar. Di PT. PLN, pengawasan ini dilakukan melalui inspeksi rutin dan evaluasi berkala terhadap kondisi kerja. Hal ini tidak hanya membantu dalam mendeteksi potensi bahaya, tetapi juga menunjukkan kepada karyawan bahwa perusahaan serius dalam menjaga keselamatan mereka.

Contoh konkret dari implementasi ini adalah penggunaan teknologi untuk memantau kondisi kerja. PT. PLN ULP Wonomulyo telah mengadopsi alat-alat modern untuk memantau lingkungan kerja, seperti sensor untuk mendeteksi gas berbahaya. Dengan adanya teknologi ini, karyawan merasa lebih aman dan dilindungi, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan kinerja mereka.

Roudhotul Hidayati (2020) menekankan bahwa lingkungan kerja yang aman dan sehat dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, sehingga mereka lebih produktif dalam menjalankan tugasnya.

2.2.4 Dampak Program K3 Terhadap Motivasi Kerja

Dampak program K3 terhadap motivasi kerja karyawan di PT. PLN ULP Wonomulyo sangat signifikan. Roudhotul Hidayati (2020) menunjukkan bahwa adanya program K3 yang baik dapat meningkatkan rasa percaya diri karyawan. Ketika karyawan merasa aman dan dilindungi, mereka cenderung lebih berani untuk mengambil inisiatif dan berkontribusi lebih dalam pekerjaan mereka. Hal ini menciptakan suasana kerja yang positif dan mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Statistik dari penelitian yang dilakukan oleh Zebua et al. (2022) menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas dengan program K3 yang diterapkan memiliki tingkat motivasi kerja yang lebih tinggi. Di PT. PLN, program K3 yang komprehensif dan berkelanjutan telah terbukti meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa diperhatikan dalam aspek keselamatan dan kesehatan cenderung lebih loyal dan berkomitmen untuk mencapai tujuan perusahaan.

Penerapan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) juga berperan dalam menurunkan tingkat stres kerja karyawan. Berdasarkan Teori Hierarki Kebutuhan Maslow (1943), pemenuhan kebutuhan dasar, termasuk kebutuhan akan rasa aman, merupakan prasyarat penting bagi munculnya kondisi psikologis yang

stabil dan motivasi kerja yang optimal. Ketika kebutuhan akan keselamatan terpenuhi, karyawan cenderung merasa lebih tenang dan mampu memfokuskan perhatian pada penyelesaian tugas kerja.

Secara empiris, Sari et al. (2023) menunjukkan bahwa penerapan program K3 yang baik berpengaruh signifikan dalam menurunkan stres kerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Program K3 yang dijalankan secara konsisten mampu menciptakan rasa aman dan kenyamanan kerja, sehingga mengurangi tekanan psikologis yang dialami karyawan. Kondisi tersebut selanjutnya berdampak positif terhadap motivasi dan kinerja kerja. Dalam konteks PT. PLN (Persero) ULP Wonomulyo, implementasi program K3 yang efektif berpotensi menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, menekan stres kerja, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Dari pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa program K3 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi kerja. Di PT. PLN (Persero) ULP Wonomulyo, implementasi program K3 yang efektif telah terbukti meningkatkan produktivitas, mengurangi kecelakaan kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Dengan demikian, perusahaan perlu terus mengembangkan dan meningkatkan program K3 untuk memastikan kesejahteraan karyawan dan kinerja yang optimal. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengeksplorasi lebih dalam hubungan antara program K3, motivasi kerja, dan kinerja karyawan di sektor lainnya.

2.2.5. Kebaruan (novelty) penelitian

Berdasarkan uraian teoritis dan temuan empiris yang telah dipaparkan pada bagian sebelumnya, dapat dipahami bahwa hubungan antara Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), motivasi kerja, dan kinerja karyawan telah menjadi perhatian dalam berbagai penelitian. Meskipun demikian, analisis komparatif terhadap penelitian terdahulu menunjukkan bahwa masih terdapat ruang pengembangan, baik dari aspek konseptual, metodologis, maupun kontekstual.

Sehubungan dengan hal tersebut, penelitian ini diposisikan untuk mengisi celah penelitian (research gap) yang telah diidentifikasi, sekaligus memberikan kontribusi ilmiah yang lebih komprehensif dalam menjelaskan hubungan antara Program K3, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

Untuk memperjelas posisi dan kontribusi penelitian ini dalam literatur yang ada, berikut disajikan matriks kebaruan penelitian.

Tabel 2.2. Aspek Kebaruan Penelitian

Aspek Perbandingan	Penelitian Terdahulu	Penelitian Ini	Kontribusi/Kebaruan
Struktur Model	Menguji pengaruh langsung K3 terhadap kinerja atau motivasi	Mengintegrasikan model K3 → Motivasi → Kinerja	Model mediasi terintegrasi
Peran Motivasi	Motivasi sebagai variabel independen atau simultan	Motivasi sebagai variabel mediasi (intervening)	Menjelaskan mekanisme psikologis hubungan K3 dan kinerja

Pengujian Efek Tidak Langsung	Tidak semua penelitian menguji efek tidak langsung secara formal	Menggunakan uji Sobel untuk menguji signifikansi mediasi	Pembuktian statistik terhadap mekanisme pengaruh
Identifikasi Tipe Mediasi	Tidak mengidentifikasi jenis mediasi	Menemukan mediasi parsial (direct effect lebih dominan)	Penentuan karakter hubungan struktural secara empiris
Pendekatan Analisis	Regresi linier sederhana/berganda	Analisis jalur (path analysis) dan Sobel Test	Analisis komprehensif (direct, indirect, total effect)
Konteks Penelitian	Manufaktur, travel, sektor umum	PT. PLN (Persero) ULP Wonomulyo (sektor kelistrikan berisiko tinggi)	Perluasan konteks teori pada sektor utilitas energi
Kekuatan Model	Daya jelas model moderat	$R^2 = 0,730$	Model menjelaskan variasi kinerja secara lebih kuat

Berdasarkan matriks di atas, dapat ditegaskan bahwa kebaruan penelitian ini terletak pada integrasi model mediasi secara sistematis, pengujian efek tidak langsung menggunakan uji Sobel, serta identifikasi tipe mediasi yang terjadi dalam hubungan antara Program K3 dan Kinerja Karyawan.

Secara konseptual, penelitian ini tidak hanya menguji hubungan langsung antar variabel, tetapi juga menjelaskan mekanisme psikologis melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Secara metodologis, penelitian ini menerapkan analisis jalur untuk menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung secara simultan. Secara kontekstual, penelitian ini memperluas penerapan model K3–

motivasi–kinerja pada sektor ketenagalistrikan yang memiliki karakteristik risiko kerja tinggi.

Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dan empiris dalam memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya pada bidang keselamatan kerja dan perilaku organisasi.

Diagram 2.1 Persamaan (Similarity Model)



Semua penelitian (misalnya Christian et al., Neal & Griffin, Mattajang, dll.) sama-sama menemukan:

- Program K3 → berpengaruh pada motivasi
- Motivasi → berpengaruh pada kinerja

Artinya, Ada pola hubungan kausal yang konsisten

Inti Persamaan:

- Variabel utama tetap program K3, Motivasi, Kinerja
- Hubungan antar variable bersifat positif dan signifikan
- Motivasi : sudah mulai terlihat sebagai penghubung (mediator) meskipun belum diuji mendalam di semua studi

Diagram 2.2 Perbedaan (Novelty/Kebaharuan)

A. Penelitian Terdahulu (Parsial & Terpisah)

Model 1:

Program K3 —————▶ Kinerja

Model 2:

Program K3 —————▶ Motivasi

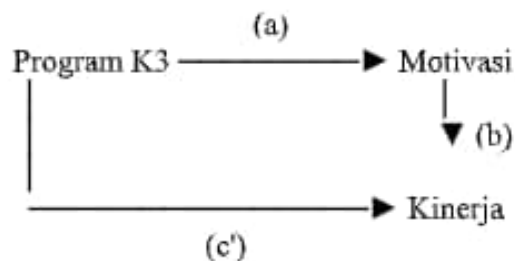
Model 3:

Program Motivasi —————▶ Kinerja

Ciri utama:

- Hubungan diuji terpisah
- Tidak membentuk satu sistem utuh
- Efek tidak langsung belum diuji secara kuat

B. Penelitian sekarang



a = Program K3 → Motivasi

b = Motivasi → Kinerja

c' = Program K3 → Kinerja (langsung)

PLUS:

- Uji Sobel Test
- Analisis:
 - Direct Effect
 - Indirect Effect
 - Total Effect

Diagram 2.3 Perbandingan Visual Penelitian Terdahulu dan Sekarang

