



**PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3),
MOTIVASI TERHADAP KINERJA PETUGAS KEBERSIHAN UNIT PENANGANAN
SAMPAH (UPS) BADAN AIR KECAMATAN PASAR MINGGU**

Moh Bonnario¹, Junedi Naibaho²

Fakultas Manajemen dan Bisnis, Universitas Mitra Bangsa

Email: bona1210.mb@gmail.com, junedibaho@gmail.com

Abstract

This study examines the effect of Occupational Safety and Health (OSH) programs and motivation on the performance of sanitation workers at the Unit Penanganan Sampah (UPS) Badan Air Pasar Minggu District for the 2023–2024 period. OSH is a crucial aspect in establishing a safe and healthy work environment. Its implementation serves as a strategic effort to identify, manage, and minimize potential hazards that may jeopardize workers' safety and health. OSH programs also contribute to reducing the risk of work accidents and occupational diseases that can lower motivation and productivity. This study employed a quantitative approach using a survey method with questionnaires. Multiple linear regression analysis was used, including validity, reliability, classical assumption, t-test, F-test, and coefficient of determination tests. The results indicate that OSH programs have a positive and significant effect on performance, while motivation has a negative but significant effect. Simultaneously, both variables significantly affect the performance of sanitation workers.

Keywords: Occupational Safety and Health, Motivation, Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan motivasi terhadap kinerja petugas kebersihan di Unit Penanganan Sampah (UPS) Badan Air Kecamatan Pasar Minggu periode 2023–2024. K3 merupakan aspek penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Penerapan K3 yang baik mampu mengurangi risiko kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kelalaian, yang berpotensi menurunkan motivasi dan produktivitas pekerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan motivasi berpengaruh negatif namun signifikan. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan.

Kata kunci: Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Motivasi, Kinerja

PENDAHULUAN

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan aspek penting dalam dunia kerja, yang bertujuan untuk menciptakan tempat kerja yang aman dan sehat. Flippo (1995) dalam Janah *et al.*, (2024) menjelaskan bahwa K3 berupaya mengurangi risiko kecelakaan kerja atau penyakit akibat kelalaian, yang pada akhirnya dapat menurunkan motivasi dan produktivitas pekerja. Penerapan K3 adalah bentuk perlindungan terhadap karyawan dari potensi bahaya dan penyakit yang timbul akibat pekerjaan.

Menurut Sudarjadi (2010) dalam Janah *et al.*, (2024), perusahaan memiliki kewajiban untuk menjamin K3 karyawannya. Hal ini dikarenakan kecelakaan kerja adalah risiko yang tak terhindarkan dalam dunia kerja. Bentuk tanggung jawab tersebut meliputi penyediaan Alat Pelindung Diri (APD), pemberian instruksi K3, serta mengikutsertakan karyawan dalam program asuransi kesehatan untuk mengurangi dampak finansial akibat kecelakaan kerja.

APD adalah perlengkapan yang dirancang untuk melindungi seluruh atau sebagian tubuh tenaga kerja dari potensi bahaya kecelakaan kerja di lingkungan kerja. Namun, penggunaan APD sering sekali dianggap tidak penting atau diremehkan oleh para pekerja, terutama petugas pengangkut sampah, yang mungkin telah terbiasa tidak menggunakan APD selama bertahun-tahun bekerja (Paletean *et al.*, 2020 dikutip Rafi'ah *et al.*, 2022).

Keselamatan kerja merupakan aspek penting yang harus menjadi perhatian utama dalam konteks industri dan perkembangan dunia kerja. Sejak awal abad ke-19, khususnya pada masa revolusi industri, perhatian terhadap keselamatan pekerja mulai meningkat. Revolusi ini ditandai dengan penemuan mesin uap yang membawa perubahan signifikan dalam proses produksi, dan peristiwa ini terjadi di Inggris Ramli, (2010) dalam Adi *et al.*, (2021). Tenaga kerja memainkan peran yang sangat penting dalam mendukung pembangunan nasional. Oleh karena itu, pemerintah memiliki tanggung jawab untuk memberikan perlindungan kepada para tenaga kerja. Peningkatan kualitas hidup manusia tidak akan tercapai tanpa dukungan dan perhatian yang memadai dari pemerintah. Perlindungan ini harus disesuaikan dengan harkat dan martabat manusia, termasuk pemeliharaan serta pengembangan tenaga kerja. Hal ini sejalan dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

Menurut data dari *International Labour Organization* (ILO) pada tahun 2022, lebih dari 2,78 juta orang di seluruh dunia meninggal setiap tahun akibat kecelakaan kerja atau penyakit terkait. Hal ini disebabkan oleh faktor manusia, kondisi pekerjaan, dan lingkungan kerja (Susanti *et al.*, 2023, mengutip Suhartoyo *et al.*, 2022). Pada tahun 2020, Indonesia mencatat angka kecelakaan kerja mencapai 103.000 kasus, dengan rata-rata sembilan pekerja meninggal dunia setiap harinya (Ikhtiar *et al.*, 2024).

Adnani (2009) dikutip dalam Rafi'ah *et al.*, (2022) Menyatakan bahwa petugas pengumpul sampah seringkali menghadapi risiko cedera akibat sampah yang mereka tangani selama menjalankan tugas. Kecelakaan kerja yang umum terjadi pada petugas pengangkutan sampah disebabkan oleh paparan langsung terhadap polusi, debu, dan berbagai bahaya lingkungan kerja. Selain itu, petugas

kebersihan memiliki risiko tinggi mengalami masalah kesehatan akibat paparan tersebut. Bahaya lingkungan kerja, baik fisik, biologis, maupun kimiawi, perlu dikelola dengan baik untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, aman, dan nyaman. Namun, tidak semua petugas pengumpul sampah menggunakan APD yang sesuai standar. Sebagai contoh, beberapa petugas hanya menggunakan penutup kepala dari tas plastik hitam atau topi biasa. Kondisi ini tidak memberikan perlindungan memadai terhadap berbagai bahaya yang dapat menyebabkan penyakit menular, seperti penyakit bawaan lalat (misalnya *Disentri basiler*, *Disentri amuba*, *Typhus abdominalis*, *Kolera*, *Ascaris*, dan *Ancylostomiasis*) serta penyakit bawaan tikus.

Salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja karyawan adalah motivasi kerja, (Duha, 2020) menjelaskan bahwa motivasi berkaitan erat dengan sikap dan perilaku individu dalam konteks aktivitas dan pekerjaan. Ikhtiar *et al.*, (2024) mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Siagian (2004), yang dikutip dari Oktavia dan Badri (2023), bahwa terdapat dua faktor yang mendorong karyawan untuk termotivasi dalam bekerja, yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik merupakan daya dorong yang berasal dari dalam diri individu, seperti ketertarikan terhadap pekerjaan, sedangkan faktor ekstrinsik mencakup aspek luar seperti gaji dan keselamatan kerja.

Puspitasari dan Dahlia (2020) menyatakan kinerja pekerja memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi, terutama bagi petugas kebersihan yang kinerjanya dapat langsung dinilai oleh masyarakat. Ketidakpuasan masyarakat terhadap kinerja petugas kebersihan dapat mengakibatkan keluhan yang disampaikan kepada aparat pemerintah, sehingga hal ini menjadi bahan evaluasi untuk memperbaiki standar kerja. Untuk memastikan operasional berjalan sesuai dengan sasaran, pemerintah perlu menerapkan pengendalian internal yang efektif, memberikan motivasi kepada pekerja petugas kebersihan, serta menawarkan kompensasi sebagai bentuk penghargaan atas kinerja mereka. Selain itu, kepemimpinan yang baik sangat diperlukan mendorong pekerja petugas kebersihan agar senantiasa berkomitmen dan memberikan yang terbaik demi kepentingan organisasi.

Di UPS Badan Air Kecamatan Pasar Minggu, program K3 telah diimplementasikan dengan berbagai kegiatan seperti pelatihan keselamatan, penyediaan APD, dan inspeksi rutin. Namun, efektivitas program K3 dan motivasi dalam meningkatkan kinerja petugas kebersihan belum dievaluasi secara komprehensif.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Motivasi Terhadap Kinerja Petugas Kebersihan Unit Penanganan Sampah (UPS) Badan Air Kecamatan Pasar Minggu” dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh program K3 dan motivasi kerja terhadap kinerja petugas kebersihan di UPS Badan Air Kecamatan Pasar Minggu. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi pemerintah daerah dan pengelola UPS dalam meningkatkan efektivitas program K3.

TINJAUAN PUSTAKA

Konsep Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

K3 adalah upaya untuk menciptakan kondisi kerja yang aman dan sehat. Menurut WHO yang dikutip oleh Simbolon et al., (2024), K3 merupakan upaya untuk meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan fisik, mental, dan sosial pekerja pada semua jenis pekerjaan. Flippo (1995) menjelaskan bahwa K3 bertujuan mengurangi risiko kecelakaan kerja atau penyakit akibat kelalaian yang bisa menurunkan motivasi dan produktivitas pekerja. Markkanen (2004) yang dikutip oleh Zalukhu (2020) menyatakan bahwa K3 menurut ILO adalah upaya untuk memelihara dan meningkatkan kesejahteraan fisik, mental, dan sosial pekerja di semua sektor pekerjaan, serta bertujuan mencegah pekerja terpapar penyakit akibat kondisi pekerjaan. Hanggraeni (2012) menyatakan bahwa K3 adalah sistem untuk melindungi karyawan dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat pekerjaan mereka.

Motivasi Kerja

Istilah "motivasi" berasal dari bahasa Latin "movere" yang berarti "bergerak". Secara komprehensif, motivasi didefinisikan sebagai proses fisiologis dan psikologis yang mendorong perilaku menuju tujuan tertentu. Suwatno (2011) juga menyatakan bahwa motivasi berasal dari kata Latin "movere," yang artinya dorongan, kekuatan penggerak, atau energi yang mendorong seseorang untuk bertindak.

Menurut teori yang dikemukakan oleh Siagian (2004), ada dua faktor yang mendorong motivasi kerja, yaitu:

Faktor intrinsik: Daya dorong yang berasal dari dalam diri individu, seperti ketertarikan terhadap pekerjaan.

Faktor ekstrinsik: Mencakup aspek luar seperti gaji dan keselamatan kerja.

Tujuan motivasi kerja menurut Hasibuan (2017) dalam Artajaya (2020) antara lain:

- a) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- f) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- g) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- h) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

3. Kinerja (Kerja)

Hasibuan (2003) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Afandi (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan nilai moral dan etika.

Menurut Simanjuntak (2011), terdapat tiga faktor yang memengaruhi kinerja:

1. Faktor individu: Meliputi kemampuan, keterampilan, motivasi, dan etos kerja.
2. Faktor dukungan organisasi: Meliputi dukungan dari organisasi, seperti pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, serta kenyamanan lingkungan kerja.
3. Faktor dukungan manajemen: Meliputi kemampuan manajerial dari pemimpin untuk membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang harmonis.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Unit Penanganan Sampah (UPS) Badan Air Kecamatan Pasar Minggu. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Tujuannya adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis hubungan antara variabel X1 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), variabel X2 (Motivasi), dan variabel Y (Kinerja). Dalam penelitian ini kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Motivasi, dan Kinerja. Kuesioner ini disusun dengan skala Likert dengan 5 pilihan jawaban (Sangat Setuju, Setuju, Netral, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju). Kemudian wawancara dilakukan kepada beberapa responden untuk mendapatkan data tambahan dan memperdalam informasi. Lalu observasi dilakukan untuk mengamati secara langsung kondisi di lokasi penelitian. Sebelum kuesioner disebar, dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan instrumen penelitian dapat dipercaya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Table 1. Hasil Uji Normalitas Kolmogorof-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.84921829
Most Extreme Differences	Absolute		.119
	Positive		.049
	Negative		-.119
Test Statistic			.119
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.072
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		.072
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.065
		Upper Bound	.078
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Uji normalitas dilakukan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan SPSS. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai *Monte Carlo Sig. (2-tailed)* adalah 0,072, lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas telah terpenuhi.

- **Normalitas:** Data berdistribusi normal (nilai sig. > 0,05 pada uji Kolmogorov-Smirnov).
- **Multikolinearitas:** Tidak terjadi multikolinearitas (VIF < 10, Tolerance > 0,1).
- **Heteroskedastisitas:** Tidak terjadi heteroskedastisitas (nilai sig. > 0,05 pada uji Glejser).

Analisis Regresi Linear Berganda

Uji F

Table 2. Uji signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	154.396	2	77.198	9.121	<,001 ^b
	Residual	397.784	47	8.463		
	Total	552.180	49			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Berdasarkan *output* ANOVA pada Tabel , diperoleh nilai F hitung sebesar 9,121 dengan nilai signifikansi < 0,001. Adapun nilai F tabel pada $\alpha = 5\%$, $df = 2$ (jumlah variabel independent), dan $df_2 = 47$ ($n-k-1 = 50-2-1$) adalah sebesar 3,195.

Karena F hitung (9,121) > F tabel (3,195) dan nilai signifikansi < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda signifikan secara simultan. Artinya, Variabel X1 dan X2 secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y.

Uji t

Table 3. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	36.180	5.974		6.056	<,001		
	X1	.454	.113	.515	4.007	<,001	.927	1.079
	X2	-.274	.109	-.322	-2.508	.016	.927	1.079
a. Dependent Variable: Y								

dapat dilihat bahwa hasil uji t menunjukkan:

X1 memiliki t hitung = 4,007, signifikansi < 0,001

X2 memiliki t hitung = -2,508, signifikansi = 0,016

Adapun t tabel pada $df = 47$ dan $\alpha = 5\%$ (*two-tailed*) adalah sebesar 2,01174

Karena kedua nilai t hitung lebih besar dari t tabel sebesar 2,01174, dan nilai signifikansi masing-masing dibawah 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa X1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y, sementara X2 berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Y.

Koefisien Determinasi (R^2)

Table 4. Hasil Koefisien Determinasi R^2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.529 ^a	.280	.249	2.909
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

diperoleh nilai *R Square* = 0,280 yang berarti 28% variasi variable Y dipengaruhi oleh dua variable independent, yaitu X1 dan X2. Sementara itu, 72% sisanya disebabkan oleh factor-faktor lain di luar model yang tidak dimasukkan dalam analisis ini.

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,249 merefleksikan besarnya proporsi pengaruh variable independen terhadap Y setelah disesuaikan dengan jumlah variable dan sampel yang digunakan. Dengan kata lain, model regresi ini memiliki kontribusi yang cukup dalam menjelaskan perilaku variabel Y, meskipun masih terdapat variabel lain yang berperan.

KESIMPULAN

Hasil analisis data menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan layak dan memenuhi asumsi klasik. Uji normalitas residual menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal (nilai sig. > 0,05). Selain itu, hasil uji multikolinearitas menunjukkan tidak adanya korelasi yang signifikan antar variabel independen, ditunjukkan oleh nilai VIF yang kurang dari 10 dan nilai tolerance yang lebih dari 0,10.

Hasil pengujian hipotesis regresi linier berganda mengindikasikan bahwa secara parsial, baik program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) maupun Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan, namun dengan arah yang berbeda. Pengujian ini dibuktikan dengan nilai signifikansi (Sig.) uji-t yang kurang dari 0,05. Secara simultan, kedua variabel independen tersebut (K3 dan Motivasi) juga secara signifikan memengaruhi variabel dependen (Kinerja), seperti yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi (Sig.) uji-F yang kurang dari 0,05.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, K. Y. S., Sugiarta, I. N. G., & Seputra, I. P. G. (2021). Kesehatan dan Keselamatan Kerja Bagi Petugas Kebersihan di Dinas Kehutanan dan Lingkungan Hidup Provinsi Bali. *Jurnal Interpretasi Hukum*, (Online), Vol 2, No. 2, (<https://ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/juinhum>, diakses 11 Maret 2025).
- Artajaya, H. (2020). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja & (K3) Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sparta Prima* (Skripsi, Fakultas Bisnis, Universitas Buddhi Dharma: Tangerang). Diakses 15 Maret 2025 dari <http://repositori.buddhidharma.ac.id>.
- Ikhtiar, M., Imaduddin, M. F., & Fachrin, S. A. (2024). Hubungan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dengan Produktivitas Kerja. *HIGIENE: Jurnal Kesehatan Lingkungan*, (Online), Vol 10, No. 1, (<https://repository.umi.ac.id>, diakses 12 Maret 2025).
- Janah, S. N., S, U. C., & Nurcahyani, S. (2024). Pengaturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dihubungkan Dengan Pasal 87 Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003. *Jurnal Hukum & Hukum Islam*, Vol 11, No. 2, (<http://ojournal.ulka-bogor.ac.id/Indox.php/YUSTISI> diakses 11 Maret 2025).
- Puspitasari, A. D., & Dahlia, L. (2020). Pengaruh Pengendalian Internal, Motivasi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Majalah Ilmiah Bijak*, (Online), Vol 17, No. 1, (<https://ojs.stiami.ac.id>, diakses 12 Maret 2025).
- Rafi'ah, Maliga, I., & Lestari, A. (2022). Sosialisasi Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Pada Petugas Pengangkutan Sampah Rumah Tangga di Raberas. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Nusantara*, (Online), Vol 2, No. 3, (<https://journal.amikveteran.ac.id/index.php/kreatif>, diakses 10 Maret 2025).
- Simbolon, R. R., Harramain, F. P., & Sonjaya, M. R. P. (2024). Pentingnya Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Sebagai Faktor Penentu Optimalisasi Produktivitas Kerja. *Pajak Dan Manajemen Keuangan*, (Online), Vol 1, No. 3, (<https://ejournal.arei.or.id/index.php/PAJAMKEU>, diakses 12 Maret 2025).
- Susanti, F., dkk (2025). Evaluasi Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Puskesmas Kabupaten Oku Tahun 2023. *Jurnal Kesehatan Afinitas*, (Online), Vol 7, No. 1, (<https://oaj.jurnalhst.com/index.php/jka>, 11 Maret 2025).

Zalukhu, F. F. P. (2020). Pengetahuan Tentang Hazard Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan Untuk Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). *Osf Preprints*, (Online), (<https://osf.io/preprints/osf>, diakses 12 Maret 2025).