



Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Kesehatan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Nazla Naila Kamila^{1*}

¹Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
E-mail: nazlanailaa05@gmail.com

Eloh Bahiroh²

²Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
Email: elohbahiroh@gmail.com

Enis Khaerunnisa³

³Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
Email : eniskhaerunnisa@gmail.com

Submitted : 02-12-2024

Reviewed : 07-12-2024

Accepted : 29-01-2025

Published : 03-02-2025

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh hubungan motivasi ekstrinsik dan kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan yang cenderung menurun melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah 92 orang karyawan PT PLN (Persero) Banten Selatan. Sampel yang digunakan yaitu seluruh populasi dengan teknik sampling sensus. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji *Struktural Equation Modeling* (SEM) dengan alat analisis SmartPLS 4.1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi ekstrinsik dan Kesehatan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh hubungan motivasi ekstrinsik dan kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Motivasi Ekstrinsik, Kesehatan Keselamatan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstrak

This research aims to determine the influence of the relationship between extrinsic motivation and occupational health and safety on employee performance which tends to decrease through job satisfaction as an intervening variable. The method used in this research is a quantitative method. The population taken in this research were 92 employees of PT PLN (Persero) South Banten. The sample used was the entire population using census sampling techniques. The data analysis technique in this research uses the Structural Equation Modeling (SEM) test with the SmartPLS 4.1 analysis tool. The research results show that extrinsic motivation and occupational health and safety have a positive and significant effect on employee performance. Job satisfaction is able to mediate the influence of the relationship between extrinsic motivation and occupational health and safety on employee performance..

Keywords: *Extrinsic Motivation, Occupational Health and Safety, Job Satisfaction, Employee Performance*

Pendahuluan

Perkembangan perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan, kinerja yang baik diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Agar aktivitas perusahaan berjalan lancar, perusahaan membutuhkan karyawan berpotensi dengan pengetahuan dan keterampilan tinggi,



serta usaha maksimal dalam melaksanakan tugas, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja (Jamaludin, 2017). Pamungkas et al. (2017) menyatakan bahwa kualitas kinerja terlihat dari kemampuan karyawan menyelesaikan tugas tepat waktu tanpa kesalahan besar. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola serta memperhatikan apa yang karyawannya butuhkan. Kinerja karyawan merupakan bagian penting dalam menghasilkan *output* dimana disampaikan dalam penelitian (Ridhania *et al.*, 2019) bahwa di dalam dunia pekerjaan, kinerja karyawan merupakan suatu komponen penting yang selalu diperhatikan. Jika kinerja karyawan bagus, maka *output* akan bagus. Tetapi sebaliknya jika kinerja karyawan rendah maka *output* yang dihasilkan juga rendah. Kinerja karyawan yang baik memiliki dampak yang positif bagi perusahaan, karena dapat mempengaruhi kemajuan serta kesuksesan perusahaan.

Penelitian ini dilakukan di PT PLN (Persero) UP3 Banten Selatan, merupakan kantor yang dapat memberikan layanan listrik kepada masyarakat contohnya pengajuan pemasangan instalasi listrik, pengajuan *upgrade* tegangan atau tambah daya, pengecekan tagihan listrik, pembayaran tagihan listrik serta keluhan dari pelanggan.

Tabel 1. Data Keluhan Pelanggan

No	Bulan	Jumlah Keluhan	Penyelesaian Keluhan	Respons Time		Recovery Time	
				Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Januari	341	337	0.40	0.04	0.82	1.05
2	Februari	146	142	0.40	0.03	0.82	0.81
3	Maret	173	161	0.40	0.06	0.82	1.01
4	April	150	148	0.40	0.07	0.82	0.95
5	Mei	127	124	0.40	0.05	0.82	1.04
6	Juni	153	148	0.40	0.04	0.82	0.85
7	Juli	747	730	0.40	0.14	0.82	0.91
8	Agustus	648	622	0.40	0.11	0.82	1.03
9	September	2679	2410	0.40	0.24	0.82	0.91
10	Oktober	5788	4019	0.40	0.37	0.82	1.21
11	November	545	532	0.40	0.09	0.82	1.07
12	Desember	290	278	0.40	0.04	0.82	0.97
Jumlah		11787	9651	0.40	1.28	0.82	1.73
Pencapaian (%)		100%	64%	100%	62%	100%	69%

Berdasarkan data keluhan pelanggan, terlihat adanya peningkatan signifikan pada bulan Oktober, dengan total 5.788 keluhan yang masuk, sementara keluhan yang berhasil ditangani berjumlah 4.019. Keluhan-keluhan ini terutama disebabkan oleh kesalahan petugas dalam pencatatan meteran, adanya tegangan listrik yang tidak stabil, kesulitan dalam sistem pembayaran, proses penyambungan baru yang lama atau tidak sesuai jadwal, serta respon layanan pelanggan yang lambat atau kurang memuaskan dalam menangani masalah teknis. Dalam menanggapi permasalahan ini, karyawan dinilai kurang cepat dan responsif, sehingga tidak semua keluhan dapat ditangani terlihat bahwa petugas hanya mampu menyelesaikan 69% dari total 11.787 keluhan. Hal ini disebabkan oleh petugas yang kurang tanggap dan responsif dalam menangani keluhan sehingga waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan perbaikan yang melebihi target waktu yang telah ditentukan. Kurangnya pelayanan yang diberikan oleh perusahaan, khususnya oleh PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan



Pelanggan (UP3) Banten Selatan, menjadi salah satu faktor utama yang menyebabkan ketidakpuasan pelanggan dan hal tersebut tentu saja menurunkan citra kinerja perusahaan. Kurangnya kinerja perusahaan umumnya disebabkan oleh kinerja karyawan yang belum optimal, dan jika perusahaan belum dapat mengatasi masalah ini, diperlukan upaya segera untuk mencari faktor penyebabnya.

Menurut wawancara dengan karyawan, kinerja PLN yang kurang maksimal disebabkan oleh beberapa faktor, seperti keterbatasan transportasi yang mempersulit mobilitas teknisi dalam menangani keluhan, serta kekurangan alat pelindung diri (APD) seperti helm, rompi, dan sarung tangan. Selain itu, karyawan merasa kurang mendapat dukungan dari perusahaan, termasuk minimnya pengawasan dari atasan dan pembekalan teknis. Faktor eksternal, seperti kurangnya perhatian perusahaan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, serta motivasi ekstrinsik, diduga mempengaruhi kinerja karyawan. Telah dilakukan pra-survey untuk mengetahui lebih dalam mengenai permasalahan tersebut dan mendapatkan hasil bahwa 51% karyawan tidak merasakan kesempatan yang sama untuk berkomunikasi dengan atasan, 66% karyawan tidak merasa alat kerja tersedia lengkap, 53% karyawan merasa lingkungan kerja tidak aman dan nyaman, 67% karyawan merasa APD kurang lengkap, 54% karyawan merasa kurang mendapat arahan dari atasan, dan 51% karyawan merasa kurang diawasi oleh atasan.

Beberapa peneliti telah meneliti pengaruh motivasi ekstrinsik dan keselamatan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh (Ludya Frasticna Yurandini, 2022) dan (Potu et al., 2021) juga mengungkapkan bahwa peningkatan motivasi ekstrinsik di perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan Septina & Samuel (2020) menemukan bahwa motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Penelitian dari Samahati (2020) dan Aprilia dan E.P (2016) menyatakan bahwa peningkatan K3 akan meningkatkan kinerja karyawan. Namun, Nurbaiti (2020) mendapatkan hasil yang berbeda, yakni tidak terdapat pengaruh signifikan K3 terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu tersebut terdapat kesenjangan antara motivasi ekstrinsik dan kesehatan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan. Untuk mengatasi masalah ini, peneliti percaya bahwa ada variabel lain yang dapat memengaruhi hubungan tersebut, yaitu variabel intervening. Menurut Ferdinand (2014), variabel intervening adalah variabel yang berperan sebagai perantara, menghubungkan variabel independen dengan variabel dependen dalam analisis. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Berdasarkan penjelasan tersebut, tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari hubungan motivasi ekstrinsik dan kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Metode

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dilakukan dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data pada populasi 92 karyawan di PLN UP3 Banten Selatan. Sampel penelitian menggunakan teknik sensus, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel, sehingga sampel penelitian ini berjumlah 92 karyawan. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner yang disebar kepada seluruh sampel sebagai responden. Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif dan inferensial. Menggunakan alat analisis SmartPLS versi 4. Penggunaan PLS SEM dalam penelitian bertujuan untuk memprediksi dan



mengembangkan teori. Penelitian ini memiliki 4 variabel yaitu Motivasi Ekstrinsik (X1) Motivasi ekstrinsik merupakan salah satu dorongan dari luar diri seorang individu yang menyebabkan individu tersebut tergerak untuk bekerja dengan sungguh- sungguh (Ludya Frasticna Yurandini, 2022). Dengan indikator yang dikembangkan oleh Lukito (2016) yaitu: Kualitas Supervisi, Hubungan interpersonal, Kemampuan Teknis, Kondisi Kerja, Gaji. Kesehatan keselamatan kerja (X2) merupakan suatu kondisi yang dapat menjamin upaya pencegahan setiap ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan aman dan nyaman. Indikator kesehatan keselamatan kerja dikembangkan oleh yaitu: Pelayanan kesehatan, Perlengkapan, Prosedur, Wewenang, Kelalaian. Kepuasan Kerja (Z) merupakan keadaan psikis menyenangkan yang dirasakan oleh pekerjaan dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai. Indikator untuk mengukur kepuasan kerja dikembangkan oleh (Robbins *et al.*, 2016) yaitu: Pekerjaan itu sendiri, Gaji/ upah, Promosi, Pengawasan, Rekan Kerja. Kinerja Karyawan (Y) merupakan hasil yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Moeheriono, 2014). Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan dikembangkan oleh (Moeheriono, 2014) yaitu: Efektif, Efisien, Kualitas, Ketepatan Waktu, Keselamatan, Produktivitas. Masing-masing variabel diukur menggunakan skala interval 1-10.

Hasil dan Pembahasan

Hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan PT PLN UP3 Banten Selatan mendapatkan 92 responden yang berpartisipasi. Berikut adalah karakteristik responden: 58 orang (63%) responden berjenis kelamin laki – laki serta jumlah responden yang berjenis kelamin perempuan lebih rendah yaitu sebanyak 34 orang (37%). Hal ini dikarenakan perusahaan membutuhkan lebih banyak laki-laki untuk bekerja dilapangan. Berdasarkan usia terbanyak di rentang 36-40 tahun, direntang usia tersebut karyawan sudah cukup matang dan berpengalaman. Berdasarkan latar belakang pendidikan responden terbanyak berada pada jenjang pendidikan SMA / SMK sebanyak 37 responden (40%). Sedangkan kategori lama bekerja responden terbanyak berada pada rentang waktu 1 – 5 tahun yaitu sebanyak 47 responden (51%).

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa semua item valid dan reliable. Hal tersebut ditunjukkan dengan angka outer model semua indikator sudah memiliki nilai *loading factor* > 0,5 dimana artinya model tersebut sudah layak untuk dianalisis lebih lanjut dan nilai indikator pada konstruk tersebut lebih tinggi daripada nilai indikator pada konstruk lainnya, yang artinya dikatakan valid. Selain itu angka *Cronbach's Alpha* > 0,6 dan *Composite Reliability* > 0,7 menunjukkan bahwa semua item dapat dikatakan reliabel. Berikut adalah hasil perhitungannya:

Tabel 2. Uji Validitas

Indikator	Motivasi Ekstrinsik (X1)	Kesehatan Keselamatan Kerja (X2)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)
MOE1	0.714	0.612	0.609	0.631



Indikator	Motivasi Ekstrinsik (X1)	Kesehatan Keselamatan Kerja (X2)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)
MOE2	0.712	0.469	0.528	0.582
MOE3	0.731	0.53	0.472	0.500
MOE4	0.705	0.612	0.556	0.642
MOE5	0.759	0.422	0.53	0.541
KKK1	0.512	0.759	0.504	0.556
KKK2	0.574	0.707	0.538	0.641
KKK3	0.444	0.714	0.546	0.568
KKK4	0.508	0.705	0.589	0.591
KKK5	0.605	0.713	0.566	0.588
KP1	0.555	0.605	0.709	0.636
KP2	0.535	0.473	0.746	0.581
KP3	0.577	0.573	0.706	0.591
KP4	0.595	0.57	0.735	0.68
KP5	0.425	0.527	0.717	0.508
KIK1	0.542	0.57	0.624	0.703
KIK2	0.607	0.571	0.645	0.702
KIK3	0.62	0.521	0.639	0.727
KIK4	0.52	0.646	0.584	0.716
KIK5	0.563	0.603	0.529	0.723
KIK6	0.607	0.609	0.562	0.719

Selain itu angka *Cronbach's Alpha* > 0,6 dan *Composite Reliability* > 0,7 menunjukkan bahwa semua item dapat dikatakan reliabel. Berikut adalah hasil perhitungannya.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
Motivasi Ekstrinsik	0.774	0.774
Kesehatan Keselamatan Kerja	0.767	0.768
Kinerja Karyawan	0.809	0.809
Kepuasan Kerja	0.773	0.772

Berdasarkan tabel 3, terlihat bahwa setiap nilai konstruk dapat dinyatakan reliabel. Hal ini disebabkan karena nilai *Cronbach's Alpha* pada setiap konstruk lebih dari 0,6 dan nilai *Composite Reliability* melebihi 0,7. Dengan demikian, alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap reliabel.



Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis ditunjukkan pada tabel pengujian menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standard deviation</i>	<i>T statistic</i>	<i>P values</i>
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.372	0.362	0.098	3.784	0.000
Kesehatan Keselamatan Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.463	0.463	0.112	4.121	0.000
Kesehatan Keselamatan Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.321	0.323	0.103	3.123	0.002
Motivasi Ekstrinsik (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.409	0.416	0.109	3.765	0.000
Motivasi Ekstrinsik (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.292	0.301	0.101	2.889	0.004

Hasil uji mediasi pada tabel .. menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien parameter 0.152. Serta berdasarkan hasil pengolahan data didapatkan nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel ($2.861 > 1.986$) dengan *P-value* 0.007. Serta, kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien parameter 0.172. Serta berdasarkan hasil pengolahan data didapatkan nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel ($2.678 > 1.986$) dengan *P-value* 0.004

Tabel 5. Uji Hipotesis Pengaruh Mediasi

	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standard deviation</i>	<i>T statistic</i>	<i>P values</i>
Kesehatan Keselamatan Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.172	0.167	0.06	2.861	0.004
Motivasi Ekstrinsik (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.152	0.15	0.057	2.678	0.007

Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t-statistik sebesar 2.889 dan probabilitas sebesar 0.004. Artinya bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi ekstrinsik yang diberikan oleh perusahaan, maka semakin tinggi juga kinerja karyawan PT PLN UP3 Banten Selatan, sehingga hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sayudi, 2021), (Waruwu, 2017), (Makki & Abid, 2017), (Miftachul Ulifah & Mahfudiyanto, 2021), serta (Hidayati & Ermiyanto, 2017) yang menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik atau pengaruh dari luar diri seorang individu dapat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa hubungan kesehatan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-statistik sebesar 3.123 dan probabilitas sebesar 0.002. Artinya bahwa kesehatan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kesehatan keselamatan kerja yang dilakukan oleh perusahaan, maka semakin tinggi juga kinerja karyawan PT.PLN UP3 Banten Selatan, sehingga hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa kesehatan keselamatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Bhastary & Suwardi, 2018), (Elphiana.g et al., 2018), (Qurbani & Selviyana, 2019), (Elsa et al., 2023) dan (Nurul & Amalia, 2017) yang menyatakan bahwa kesehatan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan nilai t-statistik 3.765 dan probabilitas 0.000. Artinya bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi ekstrinsik yang diberikan oleh perusahaan, maka semakin tinggi juga tingkat kepuasan kerja karyawan PT.PLN UP3 Banten Selatan, sehingga hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Nofi et al., 2017), (Suwandana & Perdanawati, 2020), (Hidayati & Ermiyanto, 2017), (Aji & Herawati, 2022), dan (Pratama *et al.*, 2023) yang menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan kesehatan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan nilai t-statistik 4.121 dan Probabilitas 0.000. Artinya bahwa kesehatan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kesehatan keselamatan kerja yang dilakukan oleh perusahaan, maka semakin tinggi juga tingkat kepuasan kerja karyawan PT.PLN UP3 Banten Selatan, sehingga hipotesis keempat (H4) yang menyatakan bahwa kesehatan keselamatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Anggoro et al., 2022) (Kurniawan, 2016) (Safitri et al., 2023) (Saputro & Prihatini, 2018), dan (Widodo, 2023) menyatakan bahwa kesehatan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai t-statistik 3.784 dan Probabilitas 0.000. Artinya bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka



akan meningkatkan gairah karyawan PT.PLN UP3 Banten Selatan untuk bekerja, sehingga hipotesis kelima (H5) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Saragih & Simarmata, 2019), (Nurdiansyah et al., 2020), (Maesofhani & Lutfi, 2019), (Harahap & Tirtayasa, 2020), dan (Inayat & Jahanzeb Khan, 2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Mediasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai t-statistik 2.861 dan probabilitas 0.007. Artinya bahwa kepuasan kerja dapat memediasi secara positif dan signifikan terhadap hubungan motivasi ekstrinsik dengan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi ekstrinsik yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan, maka hubungan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan akan semakin tinggi. Dengan demikian hipotesis keenam (H6) dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Nofi et al., 2017), (Pridiatama, 2018), (Endeshaw, 2023), (Hanafi & Yohana, 2017), dan (Suwandana & Perdanawati, 2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Mediasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai t-statistik 2.678 dan probabilitas 0.004. Artinya bahwa kepuasan kerja dapat memediasi secara positif dan signifikan terhadap hubungan kesehatan keselamatan kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kesehatan keselamatan kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Dengan demikian hipotesis ketujuh (H7) dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hutagaol & Arwiyah, 2020), (Safitri et al., 2023), (Rohmah & Widiartanto, 2020), (Wicaksana & Rachman, 2018), dan (Ekowati & Amin, 2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi pemberian motivasi ekstrinsik oleh PT PLN UP3 Banten Selatan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya. Kesehatan Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi pemberian Kesehatan Keselamatan Kerja oleh PT PLN UP3 Banten Selatan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya. Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya semakin tinggi pemberian motivasi ekstrinsik oleh PT PLN UP3 Banten Selatan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawannya. Kesehatan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya semakin tinggi pemberian kesehatan



keselamatan kerja oleh PT PLN UP3 Banten Selatan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawannya. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT PLN UP3 Banten Selatan, maka semakin tinggi pula hasil kinerja. Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Artinya kepuasan kerja secara tidak langsung dapat memediasi hubungan motivasi ekstrinsik dengan kinerja karyawan. Kesehatan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja artinya kepuasan kerja secara tidak langsung dapat memediasi hubungan kesehatan keselamatan kerja dengan kinerja karyawan. Berdasarkan temuan ini perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan kondisi kerja agar aman dan nyaman, lebih memperhatikan terkait ketersediaan perlengkapan untuk menunjang pekerjaan, menerapkan sikap yang saling mendukung, berkolaborasi, berkontribusi positif terhadap lingkungan kerja, serta melakukan peningkatan sumber daya dan alat kerja, melakukan pemantauan serta memerikan feedback secara rutin, dan melakukan evaluasi secara berkala terhadap proses kerja yang ada.

Daftar Pustaka

- Aji, A. W., & Herawati, J. (2022). Pengaruh Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada Toko Pamella 6 Supermarket Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 10(2), 197–210. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v10i2.1293>
- Anggoro, W., Indarti, S., & Efni, Y. (2022). Pengaruh Penerapan K3 Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Sari Lembah Subur Pelalawan. *Jurnal Daya Saing*, 8(3), 402–415. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v8i3.979>
- Aprilia dan E.P. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknik PT.PLN (Persero) UPJ-Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(1), 1–5.
- Bhastary, M. D., & Suwardi, K. (2018). Analisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt.Samudera Perdana. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 7(1), 47–60. <https://doi.org/10.33059/jmk.v7i1.753>
- E.g, E., Diah, Y. M., & Zen, K. M. (2018). JEMBATAN – Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XIV No 2, Oktober 2017 | 103 PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERTAMINA EP ASSET 2 PRABUMULIH. *Jembatan*, 14(2), 103–118. <https://doi.org/10.29259/jmbt.v14i2.5296>
- Ekowati, V. M., & Amin, F. M. (2019). *The Effects of Occupational Health and Safety on Employee Performance Through Work Satisfaction*. 101(Iconies 2018), 242–245. <https://doi.org/10.2991/iconies-18.2019.46>
- Elsa, E., Roswaty, R., & Ulum, M. B. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Serta Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kineja Karyawan PT Tunas Baru Lampung Tbk Palembang. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 17. <https://doi.org/10.33087/eksis.v14i1.336>
- Endeshaw, B. (2023). The mediating effect of job satisfaction on the link between leadership style and organizational commitment. *Australian Journal of Basic and Applied ...*, 1–8. <http://repo.uum.edu.my/id/eprint/14259>



- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73–89. <https://doi.org/10.21009/jpeb.005.1.6>
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hidayati, S. N., & Ermiyanto, A. (2017). Analisis Faktor Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 7(1), 18. <https://doi.org/10.30588/jmp.v7i1.320>
- Hutagaol, M. F., & Arwiyah, Y. (2020). PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada PT. Pabrik Es Siantar Unit Produksi). *E-Proceeding of Management*, 7(2), 3790–3800.
- Inayat, W., & Jahanzeb Khan, M. (2021). A Study of Job Satisfaction and Its Effect on the Performance of Employees Working in Private Sector Organizations, Peshawar. *Education Research International*, 2021. <https://doi.org/10.1155/2021/1751495>
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kaho Indah Citra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1767>
- Kurniawan, D. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 4(4), 472–481. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v4i4.4231>
- Ludya Frasticna Yurandini. (2022). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Semangat Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Jawa Timur Cabang Kediri. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(3), 76–92. <https://doi.org/10.55606/optimal.v2i3.454>
- Lukito, H. P., Haryono, A. T., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Motivasi Instrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Pegalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada BTPN Syariah Semarang). *Journal of Management*, 2(2), 1–15.
- Maesofhani, C. I., & Lutfi. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Serang. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa (JRBM)*, 3 (2), 134–151. <http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM>
- Makki, A., & Abid, M. (2017). Influence of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Employee's Task Performance. *Studies in Asian Social Science*, 4(1), 38. <https://doi.org/10.5430/sass.v4n1p38>
- Miftachul Ulifah, M., & Mahfudiyanto. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Astra Infra Solution Mojokerto. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 3(3), 299–312. <https://doi.org/10.33752/bima.v3i3.245>
- Moehariono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. PT. Raja Grafindo Persada.



- Nofi, S., Akhmadi, & Lutfi. (2017). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 1, 137–148.
- Nurbaiti, D. (2020). *Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Workshop Ducting Pt Karya Intertek Kencana)*. 129.
- Nurdiansyah, R., Mariam, S., Ameido, M. A., & Ramli, A. H. (2020). Work Motivation, Job Satisfaction and Employee Performance. *Business and Entrepreneurial Review*, 20(2), 153–162. <https://doi.org/10.25105/ber.v20i2.8006>
- Nurul, U., & Amalia, S. (2017). 946-Article Text-2529-1-10-20190305. *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, 3(3).
- Potu, J., Lengkong, V. P. K., & Trang, I. (2021). Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado. *Urnal EMBA*, 9(2), 387–394.
- Pratama, R., Prayekti, P., & Herawati, J. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Ekstrinsik, Dan Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Catur Kencana Manajemen Kab. Sleman. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 107–114. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i1.2945>
- Pridiatama, A. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Mitsuba Indonesia*. <http://eprints.untirta.ac.id/id/eprint/1895>
- Qurbani, D., & Selviyana, U. (2019). Pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Trakindo Utama Cabang Bsd. *Jimf (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 1(3), 110–129. <https://doi.org/10.32493/frkm.v1i3.2553>
- Ridhania, A., Sudadio, & Fauzi, A. (2019). Hubungan Pelatihan Kepemimpinan Dan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Krakatau Steel Kota Cilegon. *Jurnal Eksistensi Pendidikan Luar Sekolah (E-Plus)*, 4(2), 1–16. <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/E-Plus/article/view/7313/4920>
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Breward, K. E. (2016). *Essentials of Organizational Behavior Canadian Edition*.
- Rohmah, D. N., & Widiartanto, W. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Divisi Inspeksi Dan Pemeliharaan Pt Haleyora Power Salatiga). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 9(1), 261–266. <https://doi.org/10.14710/jiab.2020.26357>
- Safitri, D., Utami, E. M., & Rahmawati, F. (2023). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dimediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 19(1), 9–22.
- Samahati, K. R. (2020). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Alih Daya Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Manado (Effect of Health and Safety of and Discipline of Work on Employee Productivity of At Pt . Pln (Persero) Up3 Man. *Jurnal EMBA*, 8(1), 351–360.
- Saputro, L. D., & Prihatini, A. E. (2018). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Solo Murni (Studi Kasus Pada Bagian Produksi). *Diponegoro Journal of Social And Politic*, 1–5.



- Saragih, R. S., & Simarmata, engki M. P. (2019). Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(2), 124–133. <https://doi.org/10.30596/jimb.v19i2.2146>
- Sayudi, M. Y. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Supervisi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama Kota Banjarmasin. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 2(11), 1953–1964. <https://doi.org/10.36418/jiss.v2i11.452>
- Septina, F., & Samuel, T. (2020). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan CV. Muncul Anugerah Jaya. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 3(2), 103. <https://doi.org/10.35914/jemma.v3i2.365>
- Suwandana, I. M. A., & Perdanawati, L. P. V. I. (2020). The Role of Motivation on Performance with Job Satisfaction as a Mediation Variable A R T I C L E I N F O. *International Journal of Social Science and Business*, 4(3), 430–436. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/IJSSB/index>
- Waruwu, F. (2017). Analisis tentang Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan. Studi Kasus: di Rumah Sakit Rajawali dan Stikes Rajawali Bandung (Yayasan Kemanusiaan Bandung Indonesia). *Jurnal Manajemen Maranatha*, 16(2), 203. <https://doi.org/10.28932/jmm.v16i2.390>
- Wicaksana, A., & Rachman, T. (2018). PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Kasus Pada PTPN XII Kebun Kalisanen Jember). In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (Vol. 3, Issue 1). <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Widodo, D. S. (2023). Determinasi Pelatihan , Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja. *JIM (Jurnal Ilmu Multidisiplin)*, 1(4), 956–962. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>