

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NONFISIK DENGAN KINERJA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) PADA PEKERJA MANUFAKTUR DI PT. X KOTA BATAM TAHUN 2026

Muhammad Rohid Al-Zikry¹, Fitri Sari Dewi², M. Kafit³

¹⁻³ Program Studi Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Fakultas Ilmu Kesehatan,
Universitas Ibnu Sina

Email: rohitalzikri06@gmail.com, fitri.sari@uis.ac.id, muhammad.kafit@uis.ac.id

ABSTRAK

Sektor manufaktur memiliki potensi bahaya yang tinggi sehingga memerlukan penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang optimal. Kinerja K3 pekerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya motivasi kerja dan lingkungan kerja nonfisik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dan lingkungan kerja nonfisik dengan kinerja K3 pada pekerja manufaktur di PT. X Kota Batam Tahun 2026.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain *cross-sectional*. Populasi penelitian berjumlah 40 pekerja manufaktur dengan teknik *total sampling*, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, kemudian dianalisis secara univariat dan bivariat menggunakan uji *Chi-Square* dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tinggi dan rendah masing-masing sebesar 50%, lingkungan kerja nonfisik baik sebesar 52,5%, serta kinerja K3 baik sebesar 55%. Hasil uji bivariat menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja K3 (*p-value* 0,000) dan antara lingkungan kerja nonfisik dengan kinerja K3 (*p-value* 0,000).

Disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja nonfisik berhubungan dengan kinerja K3. Perusahaan disarankan meningkatkan motivasi kerja serta menciptakan lingkungan kerja nonfisik yang kondusif untuk mendukung peningkatan kinerja K3.

Kata Kunci: Motivasi kerja, lingkungan kerja nonfisik, kinerja K3, pekerja manufaktur.

Article history

Received: Oktober 2026

Reviewed: Oktober 2026

Published: Oktober 2026

Plagirism checker no
234.8576

Copyright : Author

Publish by : Nutricia



This work is licensed under
a [creative commons
attribution-noncommercial
4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

ABSTRACT

The manufacturing sector has a high potential for occupational hazards, making the implementation of Occupational Health and Safety (OHS) essential. Workers' OHS performance is influenced by various factors, including work motivation and the non-physical work environment. This study aimed to analyze the relationship between work motivation, the non-physical work environment, and OHS performance among manufacturing workers at PT. X, Batam City, in 2026.

This study employed a quantitative method with a cross-sectional design. The population consisted of 40 manufacturing workers, and the total sampling technique was applied, resulting in all workers being included as respondents. Data were collected using validated and reliable questionnaires and analyzed using univariate and bivariate analyses with the Chi-Square test at a 95% confidence level ($\alpha = 0.05$).

The results showed that 50% of respondents had high work motivation and 50% had low work motivation, 52.5% perceived the non-physical work environment as good, and 55% demonstrated good OHS performance. Bivariate analysis revealed significant relationships between work motivation and OHS performance (p-value 0.000) and between the non-physical work environment and OHS performance (p-value 0.000).

It can be concluded that work motivation and the non-physical work environment are significantly associated with OHS performance. Therefore, the company is encouraged to improve employees' work motivation and foster a supportive non-physical work environment to enhance OHS performance.

Keywords: *Work motivation, non-physical work environment, OHS performance, manufacturing workers.*

PENDAHULUAN

Industri manufaktur adalah industri pengolahan, yaitu suatu usaha yang mengolah atau mengubah bahan mentah menjadi barang jadi ataupun barang setengah jadi yang mempunyai nilai tambah, yang dilakukan secara mekanis dengan mesin, ataupun tanpa menggunakan mesin. Sektor industri manufaktur kembali memberikan kontribusi paling tinggi terhadap capaian nilai ekspor nasional pada periode Januari-April 2023 (Randiva *et al.*, 2024). Data terbaru Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat terdapat 35.134 perusahaan industri manufaktur skala besar dan sedang yang aktif di

Indonesia pada tahun 2025 (Badan Pusat Statistik, 2025). Sektor ini menjadi motor utama perekonomian nasional, dengan kontribusi terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) yang terus meningkat dari 18,34% pada tahun 2022 menjadi 19,07% pada penutupan tahun 2025 (Badan Pusat Statistik, 2025).

Sektor manufaktur juga menjadi salah satu sektor industri yang paling berbahaya, dengan tingkat kecelakaan kerja yang tinggi. *International Labour Organization* (ILO) melaporkan bahwa sektor manufaktur memiliki 63% dari total kecelakaan kerja global, dengan perkiraan 2,78 hingga 2,9 juta kematian pekerja setiap tahunnya akibat kecelakaan dan penyakit yang berkaitan dengan pekerjaan (ILO, 2025). Secara nasional, data Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) mencatat angka kecelakaan kerja nasional sempat menembus 462.241 kasus dalam satu tahun, dengan sektor manufaktur secara konsisten menyumbang sekitar 26% hingga 32% dari total kasus kecelakaan kerja di Indonesia. Catatan Ketenagakerjaan Kepulauan Riau Wilayah Kerja Kota Batam menunjukkan bahwa sepanjang tahun 2025 terjadi 4.610 kasus kecelakaan kerja di Kota Batam (Jayatri *et al.*, 2025).

Perilaku karyawan dalam mengimplementasikan prinsip K3 sangat dipengaruhi oleh faktor internal, salah satunya adalah motivasi kerja. Ketika pekerja memiliki motivasi yang tinggi, mereka akan menunjukkan kepedulian yang lebih besar terhadap keselamatan kerja, lebih tertib dalam memakai APD, dan patuh pada SOP yang ditetapkan perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Jayatri *et al.* (2025) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan penerapan K3 pada pekerja manufaktur. Selain itu, penelitian oleh Yuniarto (2022) menjelaskan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan kedisiplinan dan tanggung jawab pekerja dalam melaksanakan tugas, termasuk dalam menjalankan program keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan.

Selain motivasi kerja, lingkungan kerja nonfisik juga mencakup seluruh kondisi psikologis dan hubungan sosial yang dialami pekerja selama berada di lingkungan kerja. Dimensi ini merepresentasikan interaksi antara karyawan dengan atasan, hubungan antarrekan sejawat, efektivitas komunikasi organisasi, dukungan sosial, serta atmosfer psikologis di tempat kerja. Dalam konteks K3, Lingkungan Kerja nonfisik memiliki peran penting dalam membentuk perilaku keselamatan pekerja. Hubungan kerja yang harmonis dan komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kesadaran pekerja terhadap pentingnya keselamatan kerja, sedangkan lingkungan kerja nonfisik yang kurang baik dapat menimbulkan stres kerja, konflik, dan mengurangi konsentrasi pekerja sehingga berpotensi meningkatkan risiko kecelakaan kerja (Rizqiyani, 2023; Risahondua *et al.*, 2024).

PT. X merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang produksi tiang pancang beton (*precast concrete pile*) di Kota Batam. Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan peneliti pada bulan Mei 2026 melalui wawancara dengan petugas HSE PT. X, diperoleh informasi awal bahwa dari total populasi 40 orang pekerja di area produksi, masih ditemukan sebagian pekerja yang menunjukkan sikap kurang bersemangat dan cenderung terburu-buru dalam menyelesaikan pekerjaan, terutama pada proses pencetakan, penegangan tulangan, dan pengecoran yang menuntut ketelitian tinggi. Selain itu, ditemukan pula keluhan terkait komunikasi

antara operator alat angkat (*lifting equipment*) dengan atasan yang dinilai kurang responsif dalam penyampaian informasi terkait potensi bahaya kerja. Petugas HSE juga menyampaikan bahwa selama bulan Mei 2026 tercatat beberapa kejadian nyaris celaka (*near-miss*) di area produksi, serta masih dijumpai temuan hasil inspeksi HSE terkait rendahnya kepatuhan sebagian pekerja dalam penggunaan Alat Pelindung Diri (APD).

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hubungan motivasi kerja dan lingkungan kerja nonfisik dengan kinerja K3 pada pekerja manufaktur di PT. X Kota Batam Tahun 2026.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain *cross-sectional*, di mana variabel bebas dan variabel terikat diukur pada waktu yang bersamaan. Penelitian dilaksanakan di PT. X yang beralamat di Kota Batam, Kepulauan Riau, dengan pengumpulan dan pengolahan data lapangan direalisasikan pada bulan Juni sampai dengan bulan Juli tahun 2026.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan yang bertugas di bagian produksi tiang pancang di PT. X Kota Batam, yakni berjumlah 40 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *total sampling*, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian, sehingga sampel penelitian ini berjumlah 40 pekerja.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja nonfisik, sedangkan variabel terikat adalah kinerja K3. Motivasi kerja diukur melalui indikator semangat kerja, disiplin kerja, tanggung jawab kerja, penghargaan/*reward*, kebutuhan rasa aman, dan keinginan mencapai prestasi, dengan hasil ukur dikategorikan rendah (skor < 18,50) dan tinggi (skor $\geq$ 18,50). Lingkungan kerja nonfisik diukur melalui indikator hubungan antar rekan kerja, hubungan dengan atasan, dan kenyamanan psikologis kerja, dengan hasil ukur dikategorikan kurang baik (skor < 21,00) dan baik (skor $\geq$ 21,00). Kinerja K3 diukur melalui indikator kepatuhan terhadap SOP K3, penggunaan APD, kesadaran terhadap bahaya kerja, kedisiplinan bekerja aman, partisipasi dalam kegiatan K3, dan upaya pencegahan kecelakaan kerja, dengan hasil ukur dikategorikan kurang baik (skor < 15,00) dan baik (skor $\geq$ 15,00).

Data primer diperoleh melalui pengisian kuesioner oleh 40 pekerja lapangan mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja nonfisik, dan kinerja K3, yang disusun menggunakan skala Likert dan dibagikan melalui *Google Form*. Data sekunder diperoleh dari dokumen profil perusahaan dan data ketenagakerjaan PT. X. Instrumen kuesioner telah diuji validitas dan reliabilitasnya kepada 13 pekerja di lokasi proyek lain yang memiliki karakteristik serupa. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh 12 item pernyataan variabel motivasi kerja dan seluruh 11 item pernyataan variabel lingkungan kerja nonfisik memiliki nilai *r*-hitung lebih besar dari *r*-tabel (0,553), sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

Data yang terkumpul dianalisis secara univariat untuk mendeskripsikan distribusi frekuensi tiap variabel, dan secara bivariat menggunakan uji *Chi-Square* untuk mengetahui hubungan antarvariabel dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$).

HASIL

Analisis Univariat

1. Motivasi Kerja

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja

Kategori	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Tinggi	20	50
Rendah	20	50
Total	40	100

Sumber: Olahan Data Primer, 2026

Dari total 40 responden, distribusi penilaian terhadap variabel motivasi kerja terbagi secara seimbang, yaitu 20 responden (50%) berada pada kategori tinggi dan 20 responden (50%) berada pada kategori rendah.

2. Lingkungan Kerja Nonfisik

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja Nonfisik

Kategori	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Kurang Baik	19	47,5
Baik	21	52,5
Total	40	100

Sumber: Olahan Data Primer, 2026

Sebagian besar responden menilai lingkungan kerja nonfisik di PT. X berada pada kategori baik, yaitu sebanyak 21 responden (52,5%), sedangkan 19 responden (47,5%) menilai dalam kategori kurang baik.

3. Kinerja K3

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Kinerja K3

Kategori	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Kurang Baik	18	45
Baik	22	55
Total	40	100

Sumber: Olahan Data Primer, 2026

Sebagian besar responden memiliki kinerja K3 pada kategori baik, yaitu sebanyak 22 responden (55%), sedangkan 18 responden (45%) berada pada kategori kurang baik.

Analisis Bivariat

1. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja K3

Tabel 4. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja K3 pada Pekerja Manufaktur di PT. X Kota Batam Tahun 2026

Motivasi Kerja	Kurang Baik n (%)	Baik n (%)	Total n (%)	p-value
Rendah	15 (37,5)	5 (12,5)	20 (100)	0,000
Tinggi	3 (7,5)	17 (42,5)	20 (100)	
Total	18 (45)	22 (55)	40 (100)	

Sumber: Olahan Data Primer, 2026

Dari 20 responden dengan motivasi kerja rendah, mayoritas memiliki kinerja K3 kurang baik yaitu sebanyak 15 responden (37,5%), sedangkan hanya 5 responden (12,5%) yang memiliki kinerja K3 baik. Sebaliknya, dari 20 responden dengan motivasi kerja tinggi, sebagian besar menunjukkan kinerja K3 baik yaitu sebanyak 17 responden (42,5%), sementara hanya 3 responden (7,5%) yang memiliki kinerja K3 kurang baik. Hasil uji *Chi-Square* diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,000 ($p \leq 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara motivasi kerja dengan kinerja K3 pada pekerja manufaktur di PT. X Kota Batam Tahun 2026.

2. Hubungan Lingkungan Kerja Nonfisik dengan Kinerja K3

Tabel 5. Hubungan Lingkungan Kerja Nonfisik dengan Kinerja K3 pada Pekerja Manufaktur di PT. X Kota Batam Tahun 2026

Lingkungan Kerja Nonfisik	Kurang Baik n (%)	Baik n (%)	Total n (%)	p-value
Kurang Baik	15 (37,5)	4 (10,0)	19 (100)	0,000
Baik	3 (7,5)	18 (45)	21 (100)	
Total	18 (45)	22 (55)	40 (100)	

Sumber: Olahan Data Primer, 2026

Dari 19 responden yang menilai lingkungan kerja nonfisik kurang baik, mayoritas memiliki kinerja K3 kurang baik yaitu sebanyak 15 responden (37,5%), sedangkan hanya 4 responden (10%) yang memiliki kinerja K3 baik. Sebaliknya, dari 21 responden yang menilai lingkungan kerja nonfisik baik, sebagian besar memiliki kinerja K3 baik yaitu sebanyak 18 responden (45%), sementara hanya 3 responden (7,5%) yang memiliki kinerja K3 kurang baik. Hasil uji *Chi-Square* diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,000 ($p \leq 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara lingkungan kerja nonfisik dengan kinerja K3 pada pekerja manufaktur di PT. X Kota Batam Tahun 2026.

PEMBAHASAN

Motivasi Kerja pada Pekerja Manufaktur di PT. X Kota Batam Tahun 2026

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa dari 40 responden, sebanyak 20 responden (50%) memiliki motivasi kerja pada kategori tinggi, sedangkan 20 responden (50%) lainnya berada pada kategori rendah. Distribusi yang seimbang ini mengindikasikan bahwa dorongan kerja pekerja manufaktur di PT. X masih terpolarisasi, di mana separuh pekerja telah menunjukkan semangat kerja, disiplin, tanggung jawab, kebutuhan rasa aman, penghargaan, dan keinginan berprestasi yang optimal, sementara separuh lainnya masih menunjukkan tingkat motivasi yang perlu mendapat perhatian dari manajemen perusahaan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Jayatri *et al.* (2025) yang menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja pada pekerja manufaktur. Sejalan dengan hal tersebut, Yuniarto (2022) menjelaskan bahwa motivasi kerja mampu meningkatkan kedisiplinan dan tanggung jawab pekerja dalam melaksanakan tugas, termasuk dalam menjalankan program keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan. Selain itu, Wahyuningsih (2023) menegaskan bahwa motivasi kerja yang optimal terbukti mampu menstimulasi karyawan untuk bersikap lebih tertib dalam menerapkan prosedur keselamatan kerja.

Lingkungan Kerja Nonfisik pada Pekerja Manufaktur di PT. X Kota Batam Tahun 2026

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa sebagian besar responden menilai lingkungan kerja nonfisik di PT. X berada pada kategori baik, yaitu sebanyak 21 responden (52,5%), sementara 19 responden (47,5%) menilai dalam kategori kurang baik. Hasil ini menunjukkan bahwa suasana dan hubungan kerja nonfisik di lingkungan perusahaan, seperti pola komunikasi, keharmonisan antar pekerja, maupun iklim kerja yang terbentuk, secara umum sudah berjalan dengan cukup baik.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Cintiani (2017) yang menemukan bahwa lingkungan kerja nonfisik berupa suasana kerja yang harmonis antara atasan-bawahan maupun antarsesama pegawai memberikan pengaruh terhadap kepuasan dan kinerja kerja. Sejalan dengan itu, penelitian Apriliyani (2019) pada karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional V Bandung juga menemukan bahwa lingkungan kerja nonfisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja K3 pada Pekerja Manufaktur di PT. X Kota Batam Tahun 2026

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki kinerja K3 yang berada pada kategori baik, yaitu sebanyak 22 responden (55%), sementara 18 responden (45%) berada pada kategori kurang baik. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja manufaktur di PT. X telah mampu menunjukkan performa keselamatan kerja yang optimal di lingkungan kerja. Meskipun demikian, masih terdapat persentase pekerja yang cukup signifikan dalam kategori kurang baik, sehingga manajemen perusahaan masih perlu melakukan evaluasi berkala untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang menghambat pencapaian kinerja keselamatan kerja secara menyeluruh di lapangan.

Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja K3 pada Pekerja Manufaktur di PT. X Kota Batam Tahun 2026

Hasil uji *Chi-Square* menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0,000 ($p \leq 0,05$), sehingga terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara motivasi kerja dengan kinerja K3 pada pekerja manufaktur di PT. X Kota Batam Tahun 2026. Pola distribusi yang tampak jelas menunjukkan bahwa dari 20 responden dengan motivasi kerja rendah, mayoritas memiliki kinerja K3 kurang baik yaitu sebanyak 15 responden (37,5%), sedangkan hanya 5 responden (12,5%) yang memiliki kinerja K3 baik. Sebaliknya, dari 20 responden dengan motivasi kerja tinggi, sebagian besar menunjukkan kinerja K3 baik yaitu sebanyak 17 responden (42,5%), sementara hanya 3 responden (7,5%) yang memiliki kinerja K3 kurang baik.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Handayani Mangapi *et al.* (2024) di Rumah Sakit Elim Rantepao yang menemukan hubungan bermakna antara motivasi kerja dengan kinerja perawat dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja ($p = 0,042$). Sejalan dengan itu, Simanjuntak (2024) pada pekerja Klinik Rissa Medika Kota Bangun menemukan hubungan antara motivasi kerja dengan aspek keselamatan dan kesehatan kerja lainnya ($p = 0,001$). Penelitian pada PT Arteria Daya Mulia (ARIDA) Cirebon Tahun 2015 juga menemukan bahwa motivasi berhubungan signifikan dengan perilaku K3 pekerja, di samping faktor pengetahuan, sikap, dan komunikasi ($p = 0,001$).

Meskipun demikian, tidak seluruh literatur menunjukkan hasil yang konsisten. Penelitian Zyahwa *et al.* (2024) di PT Sinergi Gula Nusantara Pabrik Gula Takalar justru tidak menemukan hubungan antara motivasi dengan produktivitas kerja ($p = 1,000$). Demikian pula sebuah kajian pada pegawai UPT Balai Yasa Yogyakarta menemukan bahwa motivasi kerja tidak mampu memediasi pengaruh K3 terhadap kinerja karyawan, meskipun K3 dan motivasi masing-masing berpengaruh terhadap kinerja secara terpisah. Studi meta-analisis Syaibani (2021) terhadap tujuh penelitian tentang motivasi kerja dan kinerja karyawan juga memperoleh korelasi dengan ukuran efek tergolong kecil ($r = 0,46$) disertai heterogenitas yang tinggi antarstudi ($I^2 = 84,6\%$), mengindikasikan bahwa kekuatan hubungan motivasi dengan kinerja bervariasi cukup besar tergantung konteks pekerjaan dan populasi yang diteliti.

Secara teoritis, hasil ini sangat konsisten dengan Teori Perilaku Organisasi (*Organizational Behavior Theory*) yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2017), yang menjadi *grand theory* dalam penelitian ini. Teori tersebut menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan dimensi internal yang melekat pada diri pekerja, meliputi intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam meraih sasaran tertentu. Ketika pekerja memiliki motivasi kerja yang tinggi, mereka akan menunjukkan perilaku kerja yang lebih positif, semangat kerja yang tinggi, bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, serta lebih patuh terhadap aturan yang berlaku, termasuk prosedur keselamatan dan kesehatan kerja. Sebaliknya, pekerja dengan motivasi rendah cenderung kurang tertib dan kurang disiplin dalam menerapkan prinsip-prinsip K3 pada aktivitas kerja hariannya.

Menurut asumsi peneliti, kuatnya hubungan antara motivasi kerja dan kinerja K3 pada penelitian ini menunjukkan bahwa dorongan internal pekerja menjadi salah satu penentu utama dalam membentuk perilaku aman di area produksi PT. X. Pekerja yang memiliki semangat kerja, disiplin, rasa tanggung jawab, serta keinginan berprestasi yang tinggi cenderung lebih peduli terhadap

keselamatan dirinya sendiri maupun rekan kerja, sehingga secara konsisten menerapkan SOP K3 dan menggunakan APD dengan baik. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja yang ditemukan pada penelitian, yang diduga berkaitan dengan minimnya apresiasi dari atasan terhadap capaian kerja, sejalan dengan tingginya proporsi kinerja K3 kurang baik pada kelompok motivasi rendah. Oleh karena itu, manajemen PT. X perlu merancang program peningkatan motivasi kerja yang berkelanjutan, baik melalui pemberian apresiasi yang proporsional, penguatan komunikasi capaian kerja, maupun pelibatan pekerja dalam pengambilan keputusan terkait keselamatan kerja, guna mendorong tercapainya kinerja K3 yang optimal secara merata pada seluruh pekerja.

Hubungan Lingkungan Kerja Nonfisik dengan Kinerja K3 pada Pekerja Manufaktur di PT. X Kota Batam Tahun 2026

Hasil uji *Chi-Square* menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0,000 ($p \leq 0,05$), sehingga terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara lingkungan kerja nonfisik dengan kinerja K3 pada pekerja manufaktur di PT. X Kota Batam Tahun 2026. Dari 19 responden yang menilai lingkungan kerja nonfisik kurang baik, mayoritas memiliki kinerja K3 kurang baik yaitu sebanyak 15 responden (37,5%), sedangkan hanya 4 responden (10%) yang memiliki kinerja K3 baik. Sebaliknya, dari 21 responden yang menilai lingkungan kerja nonfisik baik, sebagian besar memiliki kinerja K3 baik yaitu sebanyak 18 responden (45%), sementara hanya 3 responden (7,5%) yang memiliki kinerja K3 kurang baik.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Cintiani (2017) yang menemukan bahwa lingkungan kerja nonfisik berupa suasana kerja yang harmonis antara atasan-bawahan maupun antarsesama pegawai memberikan pengaruh terhadap kepuasan dan kinerja kerja. Sejalan dengan itu, penelitian Apriliyani (2019) pada karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional V Bandung juga menemukan bahwa lingkungan kerja nonfisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Di sisi lain, terdapat pula penelitian yang tidak menemukan hubungan tersebut. Bilqis, Sultan, dan Ramdan (2021) pada pekerja konstruksi di PT. X Kabupaten Kutai Kartanegara menemukan bahwa lingkungan sosial kerja tidak berhubungan dengan perilaku tidak aman pekerja ($p = 0,067$). Demikian pula Samsir, Muchlis, dan Baharuddin (2023) pada karyawan PT PLN (Persero) ULP Sungguminasa menyimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan. Penelitian Indriani, Siregar, dan Syahril (2021) di PT. Mitra Bumi juga secara spesifik menemukan bahwa lingkungan kerja nonfisik tidak berpengaruh terhadap tindakan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), di mana faktor yang justru dominan adalah lingkungan kerja fisik (pencahayaan dan kebisingan).

Secara teoritis, temuan ini mendukung dimensi eksternal dalam Teori Perilaku Organisasi (Robbins & Judge, 2017) yang menjadi *grand theory* penelitian ini, di mana lingkungan kerja, budaya organisasi, jalinan hubungan antarpegawai, serta sistem komunikasi organisasi berkontribusi langsung dalam mengarahkan perilaku serta capaian kinerja karyawan. Lingkungan kerja nonfisik yang kondusif menciptakan rasa nyaman, meningkatkan kerja sama tim, dan mendorong pekerja untuk bekerja sesuai dengan prosedur keselamatan yang telah ditetapkan perusahaan. Sebaliknya, lingkungan kerja nonfisik yang kurang mendukung dapat menimbulkan konflik, tekanan kerja, dan

menurunkan kepatuhan terhadap aturan keselamatan, sebagaimana tercermin dari tingginya proporsi kinerja K3 kurang baik pada kelompok yang menilai lingkungan kerja nonfisik kurang baik pada penelitian ini.

Menurut asumsi peneliti, kuatnya hubungan antara lingkungan kerja nonfisik dengan kinerja K3 mengindikasikan bahwa faktor sosial-psikologis di tempat kerja, seperti hubungan dengan rekan kerja, komunikasi dengan atasan, serta kenyamanan psikologis, memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk perilaku aman pekerja di lingkungan fabrikasi PT. X. Hal ini relevan dengan temuan pada penelitian yang mengindikasikan adanya keluhan komunikasi antara operator alat angkat dengan atasan serta kurangnya koordinasi antar-shift terkait penyampaian informasi potensi bahaya kerja. Kondisi tersebut dapat menjelaskan mengapa kelompok pekerja yang menilai lingkungan kerja nonfisik kurang baik cenderung menunjukkan kinerja K3 yang kurang baik pula, karena minimnya informasi bahaya kerja yang tersampaikan secara menyeluruh berpotensi menurunkan kewaspadaan dan kepatuhan pekerja terhadap prosedur keselamatan. Oleh karena itu, manajemen PT. X perlu memperkuat pola komunikasi antara atasan dan pekerja, membangun forum diskusi rutin antar-shift terkait potensi bahaya kerja, serta menciptakan iklim kerja yang lebih suportif guna mendukung tercapainya kinerja K3 yang optimal secara menyeluruh.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan motivasi kerja dan lingkungan kerja nonfisik dengan kinerja K3 pada pekerja manufaktur di PT. X Kota Batam Tahun 2026 yang telah dilakukan terhadap 40 responden, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: dari total 40 responden, sebanyak 20 responden (50%) memiliki motivasi kerja dalam kategori tinggi dan 20 responden (50%) memiliki motivasi kerja dalam kategori rendah; sebanyak 21 responden (52,5%) menilai lingkungan kerja nonfisik dalam kategori baik dan 19 responden (47,5%) menilai dalam kategori kurang baik; sebanyak 22 responden (55%) termasuk dalam kategori kinerja K3 baik dan 18 responden (45%) termasuk dalam kategori kinerja K3 kurang baik; terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja K3 ($p\text{-value}$ 0,000); serta terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja nonfisik dengan kinerja K3 ($p\text{-value}$ 0,000) pada pekerja manufaktur di PT. X Kota Batam Tahun 2026.

Saran

Perusahaan diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan program-program yang mampu mendorong motivasi kerja pekerja, seperti pemberian apresiasi atas kinerja, penyediaan jenjang karier yang jelas, serta pemenuhan kebutuhan akan rasa aman, penghargaan, dan pengakuan di tempat kerja, serta terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja nonfisik dengan menciptakan komunikasi yang terbuka antara atasan dan pekerja, membangun hubungan kerja sama yang harmonis antar rekan kerja, serta menerapkan pola kepemimpinan yang suportif dan partisipatif.

Pekerja diharapkan dapat terus menjaga dan meningkatkan motivasi kerja secara mandiri serta membangun hubungan kerja yang positif dengan rekan kerja maupun atasan, sehingga tercipta suasana kerja yang saling mendukung dalam upaya pencapaian kinerja K3 yang optimal.

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berhubungan dengan kinerja K3, seperti kepemimpinan, beban kerja, kompetensi, budaya keselamatan kerja (*safety culture*), dan lingkungan kerja fisik, serta memperluas jumlah sampel dan lokasi penelitian sehingga diperoleh hasil yang lebih komprehensif dan dapat digeneralisasikan secara lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriliyani, I. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan: Studi Persepsional Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional V Bandung*.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Badan Pusat Statistik. (2025). *Perusahaan industri manufaktur skala besar dan sedang yang aktif di Indonesia tahun 2025*. Badan Pusat Statistik.
- Cintiani, R. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMK PGRI 3 Cimahi*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS (9th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indriani, V., Siregar, Y. I., & Syahril, S. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Tindakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT. Mitra Bumi*. SEHATI: Jurnal Kesehatan.
- International Labour Organization. (2025). *World employment and social outlook: Trends 2025*. International Labour Organization.
- Jayatri, N., et al. (2025). Hubungan motivasi kerja dengan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja pada pekerja manufaktur. *Jurnal Kesehatan Kerja Indonesia*, 10(1).
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2025). *Data kecelakaan kerja nasional tahun 2025*. Kemnaker RI.
- Kementerian Perindustrian Republik Indonesia. (2025). *Statistik industri manufaktur Indonesia tahun 2025*. Kementerian Perindustrian Republik Indonesia.
- Randiva, R., et al. (2024). Kontribusi sektor manufaktur terhadap ekspor nasional Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan Indonesia Russo*, 25(1).
- Risahondua, N. S., Laurens, S., & Bahasoan, A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja pegawai. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(2).

- Rizqiyani, R. (2023). Pengaruh dominan faktor lingkungan nonfisik terhadap keterlibatan pekerja. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Wahyuningsih, W. (2023). Stimulasi internal dan eksternal dalam pemenuhan regulasi keselamatan industri manufaktur. *Jurnal Budaya Keselamatan Kerja*.
- Yuniarto, A. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 13(1).