

## Perilaku Keselamatan Kerja sebagai Moderator Hubungan antara Motivasi dan Kepuasan Kerja pada Pekerja Konstruksi

### The Occupational Safety Behavior as a Moderator of the Relationship between Motivation and Job Satisfaction in Construction Workers

Hari Rarindo<sup>1</sup>, Dian Bagus Mitreka Satata<sup>2</sup>

<sup>1</sup> *Teknik Mesin Politeknik Negeri Malang, Indonesia*

<sup>2</sup> *Magister Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia*

**Abstract.** Job satisfaction is a positive affective behavior related to emotions and psychological health in the field of work. Motivation is the desire to do something as a result of internal and external motivation. Work safety behavior is positive behavior towards work accident prevention measures. This study aims to determine the effect of moderation of work safety behavior on the relationships between motivation and job satisfaction in construction workers. The research used a quantitative approach with a correlational explanatory design. The total number of 159 respondents from construction companies were involved in this study. The sampling techniques were purposive and snowball samplings. Data were collected using work extrinsic and intrinsic motivation scale (WEIMS), work safety scale, and job satisfaction survey (JSS). Data were analyzed using moderated regression analysis (MRA). The results showed that there is a significant correlation between motivation and job satisfaction; and work safety behavior can moderate the motivation and job satisfaction relationships in construction workers.

**Keywords:** Job satisfaction, motivation, work safety behavior, construction workers

**Abstrak.** Kepuasan kerja merupakan perilaku afektif positif yang berhubungan dengan emosi dan kesehatan psikologis pada bidang pekerjaannya. Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu akibat dari dorongan internal maupun eksternal. Perilaku keselamatan kerja adalah perilaku positif terhadap tindakan pencegahan kecelakaan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efek moderasi perilaku keselamatan kerja pada hubungan motivasi dan kepuasan kerja pada pekerja kontraktor. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori korelasional. Teknik pengambilan sampel yaitu *purposive sampling* dan *snowball sampling*. Sejumlah 159 responden dari dua perusahaan konstruksi terlibat dalam penelitian ini. Pengambilan data dilakukan menggunakan *work extrinsic and intrinsic motivation scale* (WEIMS), skala keselamatan kerja, dan *job satisfaction survey* (JSS). Data dianalisis menggunakan *moderated regression analysis* (MRA). Hasil menunjukkan terdapat hubungan antara motivasi dengan kepuasan kerja dan perilaku keselamatan kerja dapat memoderasi hubungan motivasi dengan kepuasan kerja pada pekerja konstruksi.

**Kata kunci:** Kepuasan kerja, motivasi, perilaku keselamatan kerja, pekerja konstruksi

Pada era revolusi industri 4.0 saat ini, setiap pekerja dituntut untuk dapat mengembangkan potensi pada berbagai bidang baik secara digitalisasi hingga otonomi. Seluruh Sumber Daya Manusia (SDM) atau pekerja diharapkan mampu mengaplikasikan setiap teknologi yang telah berkembang pada seluruh bidang industri sehingga mampu beradaptasi dalam perubahan industri. Hal ini berkaitan dengan efisiensi dan efektifitas waktu yang digunakan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat merubah perilaku yang dihasilkan oleh individu untuk mencapai tugas yang harus dipenuhi di dalam organisasi kerja agar terlaksana lebih efisien dan efektif karena adanya komunikasi yang baik (Satata, 2020).

Kepuasan kerja merupakan faktor utama dalam meningkatkan kinerja individu sehingga mampu memberikan hasil terbaik dalam memproduksi barang dan jasa. Adanya kepuasan kerja dapat menurunkan tingkat *turnover* namun sebaliknya bila tingkat kepuasan kerja rendah maka akan meningkatkan *turnover* (Robbins, 2012). Selain itu dengan meningkatnya kepuasan kerja berdampak pada kesehatan fisik dan mental pekerja seperti dapat menghilangkan stres dan meningkatkan kualitas hidup (Kong et al., 2020). Dengan meningkatnya kualitas hidup maka kesehatan para pekerja menjadi terjamin dan berdampak pada kondisi fisik dan psikologis yang prima tanpa adanya tekanan ketika bekerja.

Tidak sedikit faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja salah satunya adalah lingkungan kerja yang kondusif (Kukiqi, 2017). Diungkapkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak secara langsung terhadap individu ketika sedang bekerja, selain itu sistem manajemen organisasi yang baik mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil (Swarnalatha & Sureshkrishna, 2012). Usia dan pengalaman kerja juga menjadi faktor pada kepuasan kerja, hasil studi mengungkapkan bahwa akuntan yang

lebih tua lebih puas dengan pekerjaan daripada pekerja yang usianya lebih muda (Ang et al., 1993). Namun penelitian lain menemukan bahwa usia tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga terdapat faktor lain lain antara lain seperti jabatan, gaji, tunjangan, dan bonus (Sarker et al., 2003).

Kepuasan kerja merupakan hal positif bagi pekerja dan bagi keberlangsungan industri terutama pada era revolusi industri 4.0 saat ini banyak SDM yang tergantikan oleh teknologi robot secara otonomi. Namun keselamatan kerja tetap menjadi prioritas dalam mencegah terjadinya kecelakaan dan meningkatkan daya tahan kerja tinggi bagi SDM (Rarindo, 2018). Banyak fenomena terjadi akibat dari kecelakaan kerja, berdasarkan data badan penyelenggara jaminan sosial (BPJS) ketenagakerjaan pada tahun 2018 terjadi 114.148 kasus dan tahun 2019 terdapat 77.295 kasus telah terjadi kecelakaan yang berada ditempat kerja (Binwasnaker & K3, 2020). Hal tersebut dapat merugikan berbagai pihak dari segi materi, waktu hingga nyawa akibat dari kurangnya perilaku keselamatan kerja.

Setiap pekerja dituntut untuk dapat memahami K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dan cara pencegahannya, dampak dari kecelakaan, undang-undang tentang K3, bahaya serta potensi dari bahaya tersebut. Kecelakaan kerja yang terjadi dapat menurunkan motivasi sehingga kepuasan kerja menjadi berkurang. Tentunya aspek psikologis membantu dalam meningkatnya motivasi dalam bekerja, seperti adanya penyuluhan, pelatihan keterampilan, *outbound*. Hal tersebut dapat membantu menurunkan penyakit secara mental dan menurunkan tingkat stress akibat dari meningkatnya motivasi yang berdampak pada kepuasan kerja. K3 mencakup bagaimana organisasi kerja bermaksud menyediakan tempat dan sistem kerja yang sehat dan aman terutama pada era industri saat ini (Armstrong, 2006).

Terciptanya era revolusi industri 4.0 saat ini karena telah banyak memanfaatkan kecanggihan teknologi sebagai pengganti SDM, namun perlu ditegaskan kembali bahwa hal ini tidak dapat menggantikan peran SDM dalam pekerjaan di bidang tertentu. Teknologi saat ini memang sangat pesat dalam perkembangan dan penggunaannya sehingga segala sesuatu yang dikerjakan terasa lebih otomatis dan instan. Perlu diketahui bahwa dalam menciptakan sebuah teknologi perlu *effort* dan resiko yang tinggi sehingga perlunya perilaku keselamatan kerja yang memadai agar tidak terjadi kecelakaan di lingkungan kerja.

Penelitian terdahulu menyebutkan bahwa perilaku keselamatan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan (Kurniawan, 2016). Namun penelitian lain menunjukkan bahwa perilaku keselamatan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Pramesti, 2019). Hal ini memiliki dugaan bahwa perilaku keselamatan kerja dapat menjadi pengaruh naik turunnya hubungan antara motivasi dan kepuasan kerja dalam penelitian ini. Maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui efek moderasi perilaku keselamatan kerja dalam hubungan motivasi dan kepuasan kerja pada pekerja kontraktor.

### *Kepuasan kerja*

Kepuasan kerja merupakan perilaku afektif positif yang berhubungan dengan kebahagiaan dan kesehatan psikologis pada sebuah organisasi kerja. Kepuasan kerja merupakan hasil interaksi antar individu dengan lingkungannya. Menurut Dugguh & Ayaga (2014) kepuasan kerja adalah suatu konsep yang menggambarkan bagaimana seseorang berpikir tentang pekerjaannya yang berorientasi pada *goal setting theory*. Dugguh & Ayaga (2014) mengungkapkan kepuasan kerja merupakan ungkapan atas apa yang ada dalam hati seseorang dalam menilai sesuatu

yang dilakukannya baik secara individu maupun bersama.

Kepuasan kerja merupakan selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan, sehingga kepuasan atau ketidakpuasan kerja muncul karena individu memiliki kemampuan dan berbagai kebutuhan (Eerde & Thierry, 1996). Pendapat lain menyatakan kepuasan kerja adalah perasaan positif hasil dari evaluasi terhadap karakteristik pekerjaan (Robbins & Judge, 2013). Hadjukova et al. (2015) berpendapat bahwa kepuasan kerja sebagai indikator kesejahteraan psikologis atau kesehatan mental manusia.

Pauknerove (2006) berasumsi bahwa kepuasan kerja yang tepat mendorong dan memotivasi seseorang untuk bekerja lebih baik dan efisien. Kepuasan kerja dapat mendorong individu untuk berperilaku positif seperti lebih produktif, disiplin, inovatif, patuh, prososial (Yahyagil, 2015). Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perilaku afektif positif yang berhubungan dengan kebahagiaan dan kesehatan psikologis pada bidang pekerjaan dan berorientasi pada hasil dan sumber kebutuhan dengan membandingkan kehidupan sosial individu lainnya.

### *Motivasi dan kepuasan kerja*

Motivasi merupakan proses sebagai langkah awal awal individu dalam melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis, dengan kata lain dapat disebut dengan dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu (Luthan, 2006). Perilaku dan pekerjaan seseorang dipengaruhi oleh adanya dorongan untuk dapat memenuhi berbagai macam kebutuhan, menurut teori kebutuhan Maslow jika kebutuhan yang pertama terpenuhi maka akan muncul kebutuhan kedua yang menjadi prioritas selanjutnya untuk segera dipenuhi, hal ini akan terus berlanjut sehingga akan muncul motivasi (Taormina &

Gao, 2013).

Motivasi bertujuan sebagai pendorong bagi individu untuk mengerahkan kemampuan, keahlian, keterampilan, tenaga serta waktu dalam melakukan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab sehingga tercapai tujuan dan sasaran (Pratama et al., 2017). Pendapat lain mengatakan motivasi adalah kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan (Taormina & Gao, 2013).

Karyawan yang memiliki motivasi atau terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan maka karyawan tersebut memiliki semangat untuk mengerjakan tugasnya dan dapat mencapai kinerja dengan baik (Pratama et al., 2017). Motivasi secara langsung memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja individu dalam organisasi (Marliani, 2016). Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi dan tingkat kepuasan kerja (Juniari et al., 2015).

Maka dari itu, motivasi merupakan keinginan individu untuk melakukan sesuatu akibat dari dorongan internal maupun eksternal diri sendiri sehingga motivasi yang tepat dapat menumbuhkan semangat kerja dan kepuasan kerja. Steers et al. (2004) mengemukakan perlunya dua faktor sebagai bentuk motivasi yaitu faktor ketidakpuasan (*hygiene*) dan faktor penyebab kepuasan (*motivator*).

Faktor *hygiene* tidak berhubungan langsung dengan kepuasan kerja namun berhubungan langsung dengan timbulnya kepuasan kerja sedangkan faktor *motivator* mendorong terciptanya kepuasan kerja, tetapi tidak terkait langsung dengan ketidakpuasan. Maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

*Hipotesis 1:* Terdapat hubungan motivasi dengan kepuasan kerja

### *Perilaku keselamatan kerja pada hubungan antara motivasi dan kepuasan kerja*

Hubungan perilaku keselamatan kerja erat kaitannya dengan anteseden psikologis sehingga dapat mengevaluasi perilaku individu dalam organisasi kerja. Keselamatan kerja merupakan suatu keadaan dalam lingkungan kerja yang dapat menjamin secara maksimal keselamatan pekerja yang berada di tempat tersebut baik dari individu karyawan atau bukan dalam organisasi kerja tersebut (Moenir, 1983). Keselamatan kerja menurut Mondy (2008) merupakan perlindungan pekerja dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan. Perilaku keselamatan kerja sendiri berkaitan dengan mesin, alat kerja, bahan dan proses pengolahan, landasan kerja serta lingkungan kerja hingga cara-cara melakukan pekerjaan, proses produksi. Penerapan perilaku keselamatan kerja ini berkaitan dengan hasil kepuasan kerja terutama pada era revolusi industri 4.0 yang didominasi oleh mesin dan alat berat modern.

Maslow menjelaskan bahwa manusia memiliki kecenderungan untuk mencapai suatu kebutuhan sehingga memiliki makna dan terpuaskan selain itu manusia merupakan makhluk yang tidak pernah berada dalam keadaan sepenuhnya puas, jika suatu kebutuhan sudah terpenuhi maka kebutuhan-kebutuhan yang lain akan muncul dan menuntut pemuasan (Taormina & Gao, 2013). Perilaku keselamatan kerja memiliki efek sebagai upaya pencegahan ketika akan terjadi kecelakaan kerja, sehingga hal tersebut dapat meminimalisir adanya bencana yang terjadi dalam sebuah organisasi kerja sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja karena perilaku keselamatan merupakan kebutuhan rasa aman (Neal & Griffin, 2006; Hajdukova, 2015)

*Annual Report Pacific Maritime Association* (Sugerman Communication Group, 2013) melaporkan bahwa peningkatan prak-

tik keselamatan kerja, pelatihan, dan pengaplikasian teknologi telah mengurangi stres pada pekerja di Amerika yang berdampak juga pada berkurangnya kecelakaan kerja. Penelitian sebelumnya menemukan bahwa sikap yang kurang respon terhadap penerapan K3 memiliki peluang sebesar 8 kali dapat menyebabkan kecelakaan kerja (Ernawati & Nurlelawati, 2017).

Selain itu temuan lain mengenai perilaku keselamatan dan kesehatan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja individu (Kurniawan, 2016). Lalu motivasi yang muncul juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karena adanya *reward* dari organisasi kerja (Muqoyah, 2018). Dapat disimpulkan bahwa perilaku keselamatan kerja adalah perilaku positif terhadap tindakan pencegahan akan kecelakaan yang terjadi akibat pekerjaan.

Dalam pandangan ahli psikologi yaitu Lazarus (1993) menyatakan bahwa hubungan variabel ini dapat dijelaskan secara teoritis yang berawal dari model stimulus-respon (S-R) bergeser ke model stimulus -organism-respon (S-O-R), sehingga hubungan variabel moderasi perilaku keselamatan kerja tersebut dapat diasumsikan sebagai teori transaksional (Quine & Pahl, 1991). Teori transaksional mengintegrasikan antara rasa aman berhubungan dengan motivasi dan kepuasan kerja yang bereaksi terhadap lingkungan sehingga tidak menimbulkan stres. Jadi dapat dilihat bahwa perilaku keselamatan kerja dapat menjadi mediator hubungan motivasi dengan kepuasan kerja. Maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

*Hipotesis 2:* Perilaku keselamatan kerja memoderasi hubungan antara motivasi dengan kepuasan kerja.

## Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasi

moderasi. Peneliti ingin menguji hubungan antara variabel independen motivasi (X) dengan kepuasan kerja (Y) dan perilaku keselamatan kerja (M) sebagai variabel moderasi.

## Sampel

Subjek dalam penelitian ini diambil pada dua lokasi dan perusahaan yang berbeda namun tetap dalam satu bidang pekerjaan yang sama yaitu PT W dan PT P yang sedang mengerjakan proyek pembangunan apartemen di Kota Malang dengan menerapkan prosedur K3. Teknik pengambilan sampel dengan cara *purposive sampling* dan *snowball sampling* yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan peneliti (Hayes, 2013). Penggunaan teknik *snowball sampling* diharapkan dapat mempermudah dalam mengakses dan persebaran skala sesuai dengan kriteria sampel dalam perusahaan karena setiap subjek memiliki gawai yang dapat menerima skala dalam bentuk digital (*google form*) sehingga dapat disebar antar teman sejawat.

Terdapat 159 responden yang diterima oleh peneliti yang telah mengisi kuisioner karakteristik pekerja didominasi oleh laki-laki sebanyak 144 (90,6%) dan perempuan 15 (9,4%) dengan usia antara 25-45 tahun. Beberapa pekerja memiliki pengalaman berbeda yakni, selama 1-5 tahun sebanyak 14 orang (9%); 5-10 tahun sebanyak 122 orang (77%); dan  $\geq 10$  tahun sebanyak 23 orang (15%). Berdasarkan data responden tingkat pendidikan yaitu SMA/SMK 68 orang; Diploma 74 orang; dan S1 17 orang.

## Pengumpulan data

Penelitian ini menggunakan tiga alat ukur, yaitu skala motivasi menggunakan *Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale* (WEIMS) terdiri dari 18 aitem (Vallerand et al., 1989), dengan tingkat reliabilitas 0,91. Berikut contoh dari skala

WEIMS “*Saya memilih jenis pekerjaan ini untuk mencapai tujuan karir saya*” Skala keselamatan kerja diadaptasi dari penelitian Griffin dan Hu (2013) yang terdiri dari 7 item, dengan reliabilitas 0,83. Berikut contoh dari skala keselamatan kerja “*Secara sukarela saya melaksanakan tugas atau aktivitas yang membantu meningkatkan keselamatan lingkungan kerja*”. Skala kepuasan kerja menggunakan *Job Satisfaction Survey (JSS)* yang terdiri dari 36 item (Spector, 1985), dengan tingkat reliabilitas 0,89. Berikut contoh dari skala JSS “*Saya merasa bangga dengan kerja saya*”.

Pengambilan data menggunakan skala yang sudah ada dan diubah ke dalam bahasa Indonesia. Penyebaran kuisioner dengan memanfaatkan media *google form* yang dapat diakses dari gadget pribadi masing-masing pekerja sehingga mudah untuk disebarkan kepada rekan kerjanya tanpa harus menyita waktu di saat jam kerja berlangsung sesuai dengan instruksi peneliti dan protokol kesehatan Covid-19. Setelah didapatkan hasil responden yang memadai selama lima hari maka dilakukan analisis data menggunakan program IBM SPSS *Statistic 22 add-on PROCESS by Andrew Hayes*.

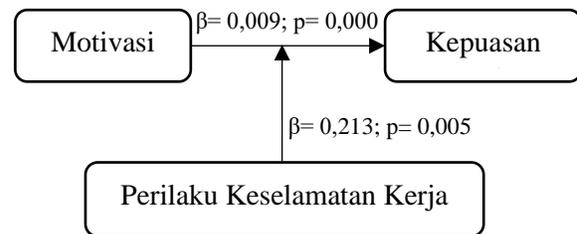
#### Analisis data

Uji hipotesis dilakukan setelah melakukan beberapa uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, linearitas, dan heteroskedastisitas (Ghasemi & Zahediasl, 2012). Hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,056 ( $p < 0,05$ ) sehingga hasilnya terdistribusi normal. Hasil uji linearitas menunjukkan variabel motivasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,641 sedangkan ketiga variabel motivasi, perilaku keselamatan kerja, dan kepuasan kerja 0,720. Maka berdasarkan hasil data ketiga variabel tersebut linear ( $p > 0,05$ ).

Untuk hasil uji heteroskedastisitas rank Spearman menunjukkan nilai motivasi ter-

hadap kepuasan kerja sebesar 0,064, perilaku keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,584. Berdasarkan hasil uji tersebut telah memenuhi syarat signifikansi ( $p > 0,05$ ), maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori korelasional



Gambar 1. Uji korelasi moderasi

yang bertujuan untuk mencari hubungan sebab akibat antar dua variabel atau lebih dalam satu waktu (Creswell, 2012). Analisis data menggunakan *Moderated Regression Analysis (MRA)* yang bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel bebas dan terikat yang dimoderasi oleh variabel ketiga.

## Hasil

### Analisis deskriptif

Data deskriptif diperoleh melalui pernyataan mengenai gambaran umum responden mengenai tiga variabel penelitian dalam nilai Mean (M), Standar deviasi (SD).

Tabel 1. Analisis deskriptif

	M	SD
Motivasi	3,06	0,67
Kepuasan kerja	3,94	0,58
Perilaku Keselamatan Kerja	4,11	0,56

Hasil analisis deskriptif pada **Tabel 1** menunjukkan nilai M dan SD pada masing-masing variabel. Variabel motivasi memiliki

Tabel 2. Hasil uji moderasi

Variabel	$\beta$	$p$	$R^2$
<b>Model 1</b>			
Constanta	-	0,000	-
Kepuasan kerja	0,008	0,001	-
<b>Model 2</b>			
Constanta	-	0,000	-
Motivasi	0,009	0,000	-
Perilaku keselamatan kerja (M)	0,007	0,000	-
kepuasan*P. keselamatan kerja	0,213	0,005	0.185

nilai  $M = 3,06$ ;  $SD = 0,67$  yang berarti berada pada dalam kategori sedang. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai  $M = 3,94$ ;  $SD = 0,58$  sehingga berada dalam kategori yang cukup tinggi. Kemudian, variabel perilaku keselamatan kerja nilai  $M = 4,11$ ;  $SD = 0,56$  sehingga termasuk dalam kategori tinggi.

#### *Uji hipotesis*

Hasil uji analisis menyebutkan bahwa motivasi berhubungan signifikan dengan kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar  $\beta = 0,009$ ;  $p = 0,000$ . Adapun hasil uji moderasi dijabarkan pada Tabel 2. Artinya bahwa variabel motivasi memiliki hubungan signifikan dengan kepuasan kerja ( $p < 0,05$ ). Sehingga hubungan motivasi dengan kepuasan kerja pada pengujian H1 diterima.

Sedangkan perilaku keselamatan kerja dapat memoderasi hubungan antara motivasi dengan kepuasan kerja dengan nilai koefisien  $\beta = 0,213$ ;  $p = 0,005$ . Sehingga hasil uji moderasi hubungan antara motivasi dengan kepuasan kerja, dapat memoderasi antar kedua variabel tersebut ( $p < 0,05$ ). Maka pada hasil uji hipotesis perilaku keselamatan kerja memoderasi hubungan motivasi dengan kepuasan kerja diterima H2 diterima. Adapun hubungan hasil korelasi moderasi dapat dijabarkan melalui **Gambar 1**.

## **Pembahasan**

Penelitian ini memiliki tiga variabel yaitu motivasi sebagai variabel independen, kepuasan kerja sebagai variabel dependen, dan perilaku keselamatan kerja sebagai variabel moderasi. Berdasarkan hasil analisis data menyebutkan bahwa motivasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga semakin tinggi motivasi yang didapat oleh pekerja kontraktor maka kepuasan kerja semakin tinggi sehingga H1 diterima. Motivasi memiliki dampak yang positif terhadap kondisi psikologis dan mental individu dalam meningkatkan kebutuhan mereka sehingga tercapai kepuasan dalam diri (Taormina & Gao, 2013). Individu yang mampu meningkatkan motivasi dalam memenuhi kebutuhan maka kepuasan akan meningkat. Hal ini berkaitan dengan motivasi kerja yang mampu meningkatkan kepuasan kerja di lingkungan kerjanya.

Penelitian sebelumnya menyebutkan bahwa promosi, hak istimewa, keuntungan, kolega, dan potensi berkontribusi menjadi motivasi untuk meningkatkan kepuasan kerja (Panagiotopoulos et al., 2018), hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian ini bahwa adanya hubungan motivasi dengan kepuasan kerja pada pekerja. Motivasi dalam bekerja menjadi pendorong secara psikologis karena

berkaitan dengan kebutuhan yang hendak dipenuhi. Kebutuhan manusia tidak akan berkurang namun akan bertambah meski kebutuhan tersebut sudah dipenuhi dan terpenuhi. Maka hal inilah yang mendorong suatu motivasi untuk dapat meningkatkan kepuasan di lingkungan kerja guna mendapatkan upah yang didapat dengan tetap memperhatikan perilaku keselamatan kerja yang sudah diterapkan.

Dengan adanya motivasi sebagai pendorong maka produksi kerja lebih meningkat karena sebanding dengan kebutuhan ekuitas yang hendak dicapai antara organisasi kerja dengan sumber daya manusia. Selain itu, penelitian lain menyebutkan bahwa dampak positif bila kepuasan kerja dapat tercipta dan didukung oleh manajerial atau seorang *leader* yang mengaplikasikan perilaku keselamatan kerja di dalam organisasi (Ang et al., 1993; Griffin & Hu, 2013).

Selain itu dengan adanya motivasi kerja yang baik dalam organisasi kerja maka akan tercipta suasana yang kondusif dan menciptakan kondisi psikologis yang positif karena berkurangnya rasa kecemasan akan keamanan dalam bekerja (Kong et al., 2020). Selain itu hasil penelitian lain menyebutkan bahwa dengan adanya motivasi yang tinggi maka akan terbentuk kinerja yang baik pula (Juniari et al., 2015). Maka hal ini menjadi dasar bagi perilaku organisasi kerja untuk dapat memberikan jaminan akan keselamatan kerja bagi para pekerja.

Berdasarkan hasil dari uji korelasi bahwa perilaku keselamatan kerja dapat memoderasi perilaku keselamatan kerja hubungan antara motivasi dengan kepuasan kerja, sehingga motivasi yang tinggi disertai perilaku keselamatan kerja guna mencegah terjadinya kecelakaan di lingkungan kerja dapat sekaligus meningkatkan kepuasan kerja, maka hipotesis dalam penelitian ini H2 diterima. Hasil penelitian membuktikan bahwa perilaku keselamatan kerja menjadi faktor dalam meningkatkan kepuasan kerja, hal ini sejalan

dengan penelitian sebelumnya bahwa perilaku keselamatan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja (Sari et al., 2017).

Kondisi kerja yang kondusif memberi kontribusi positif bagi keselamatan di lingkungan kerja pada tiap individu (Dugguh & Ayaga, 2014) hal inilah yang memicu meningkatnya kepuasan kerja pada berbagai bidang pekerjaan. Penelitian juga mengungkapkan bahwa prosedur kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan selain *reward* dan bonus yang diterima (Noor & Zainordin, 2018). Disiplin dalam menerapkan aturan yang berlaku sehingga perilaku keselamatan kerja tidak terabaikan maka kepuasan kerja akan seiring meningkat (Munawaroh et al., 2020).

Motivasi menjadi sumber dalam menjalankan setiap aktivitas, terlebih dengan adanya jaminan akan keberlangsungan hidup seperti keselamatan kerja maka target pekerjaan yang hendak dicapai akan lebih maksimal, hal ini disebutkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu aspek perlindungan tenaga kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Rarindo, 2018). Dengan adanya penerapan dan tindakan tersebut maka organisasi kerja akan berjalan sesuai dengan kebutuhan bersama sesuai dengan motivasi tiap-tiap individu yang akan dipenuhi (Robbins, 2012).

Selain itu dengan menerapkan teknologi pengendalian keselamatan dan kesehatan kerja, diharapkan para pekerja akan mencapai ketahanan fisik, daya kerja, dan tingkat kesehatan yang tinggi (Rarindo, 2018). Hal ini juga menjadi dasar Ernawati dan Nurlelawati (2017) bahwa setiap instansi atau organisasi kerja wajib menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja yang berkesinambungan dan berkelanjutan. Hal tersebut merupakan kompensasi bagi setiap individu agar dapat mendukung dalam terciptanya aspek-aspek kerja (Kurniawan, 2016). Hasil studi lain juga menunjukkan bahwa adanya penerapan perilaku keselamatan kerja dapat meningkatkan kedi-

siplin karyawan (Munawaroh et al., 2020).

Berdasarkan hasil dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja sebanding dengan kebutuhan yang hendak dicapai oleh pekerja itu sendiri. Kemudian pada perilaku keselamatan kerja dapat menjadi moderator hubungan antara motivasi dan kepuasan kerja, karena hal ini berdampak pada keamanan dan kenyamanan pihak pekerja dan organisasi kerja dalam hal pencegahan terjadinya bencana sehingga kepuasan kerja makin meningkat.

### Simpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi dengan kepuasan kerja. Selain itu perilaku keselamatan kerja dapat memoderasi hubungan motivasi dan kepuasan kerja. Pentingnya perilaku keselamatan kerja mendorong dan memotivasi individu untuk dapat menekan terjadinya kecelakaan yang terjadi di lingkungan kerja saat melakukan aktivitas. Adanya perilaku keselamatan kerja membantu setiap individu untuk dapat mengupayakan pekerjaan terbaiknya sehingga terciptanya kepuasan kerja karena jaminan akan keselamatan di lapangan. Motivasi yang

muncul dan meningkat dari masing-masing pekerja memberikan efek positif pada hasil yang dicapai oleh perusahaan kontraktor sesuai dengan pencapaian target sehingga memberikan dampak positif bagi organisasi kerja sendiri sesuai dengan visi misi serta kepuasan klien perusahaan khususnya di bidang konstruksi.

### Saran

Saran dari peneliti bahwa faktor keselamatan kerja dan kemandirian merupakan prioritas dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja terhadap individu. Oleh karena itu dalam setiap aktivitas dapat mengimplementasikan mengenai perilaku keselamatan kerja agar dapat memotivasi dan memberikan hasil yang memuaskan.

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian terkait topik keselamatan kerja dan berbagai faktor penentunya dalam berbagai bidang pekerjaan dan organisasi kerja lainnya. Selain itu, dalam pengambilan datanya, peneliti berikutnya dapat menambahkan metode wawancara sehingga akan dapat mendalami data kuantitatif secara lebih komprehensif terkait motivasi, perilaku keselamatan, dan kepuasan kerja.

### Daftar Pustaka

- Armstrong, M. (2006). *Human Resources Management Practice* (10<sup>th</sup> ed.). Kogan Page.
- Ang, B. K., Goh, T. C., & Koh, C. H. (1993). Research Notes, The Impact of Age on the Job Satisfaction of Accountants. *Personnel Review*, 22(1), 31-39. <https://doi.org/10.1108/00483489310025184>
- Binwasnaker & K3. (2020, 14 Februari). *Menaker: Jadikan K3 sebagai Prioritas dalam bekerja*. <https://kemnaker.go.id/news/detail/menaker-jadikan-k3-sebagai-prioritas-dalam-bekerja>.
- Creswell, J. W. (2012). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research* (4<sup>th</sup> ed.). Pearson.

- Dugguh, S. & Ayaga, D. (2014) Job satisfaction theories: Traceability to employee performance in organizations. *IOSR Journal of Business and Management*, 16(5), 11-18. <https://doi.org/10.9790/487X-16511118>
- Van Eerde, W., & Thierry, H. (1996). Vroom's expectancy models and work-related criteria: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 81(5), 575-586. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.5.575>
- Ernawati, N. & Nurlelawati, E. (2017). Faktor-faktor yang berhubungan dengan pelaksanaan penerapan k3 pada tenaga kesehatan di rsia permata sarana husada periode february 2015. *Jurnal Akademi Keperawatan Husada Karya Jaya*, 3(1). <http://ejurnal.husadakaryajaya.ac.id/index.php/JAKHKJ/article/view/49>
- Ghasemi, A., & Zahediasl, S. (2012). Normality tests for statistical analysis: a guide for non-stasticians. *International Journal of Endocrinology and Metabolism*, 10(2), 486-489. <https://doi.org/10.5812/ijem.3505>
- Griffin, M. A., & Hu, X. (2013). How leaders differentially motivate safety compliance and safety participation: The role of monitoring, inspiring, and learning. *Journal of Safety Science*, 60, 196-202. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2013.07.019>
- Hajdukova, A., Klementova, J. & Klementova jr, J. (2015). The job satisfaction as a regulator of the working behaviour. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 190, 471-476. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.05.028>
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach*. The Guilford Press.
- Juniari, N. K. E., Riana, I. G. & Subudi, M. (2015). Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di sekolah tinggi pariwisata Nusa Dua Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(11), 823-840. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/view/14189>
- Kong, W., Yang, Y., Zhang, F. & Feng, D. (2020). Mediating role of occupational stress and job satisfaction on the relationship between neuroticism and quality of life among Chinese civil servants: a structural equation model. *Health and Quality of Life Outcomes*, 18(34), 1-9. <https://doi.org/10.1186/s12955-020-01295-2>
- Kukiqi, E. (2017). Environmental Conditions and Work Satisfaction in Institutions in the Republic of Kosovo. *International Journal of Education and Research*, 5(7), 187-192. <https://www.ijern.com/journal/2017/July-2017/13.pdf>
- Kurniawan, D. (2016). Pengaruh kompensasi dan keselamatan dan kesehatan kerja (k3) terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Cahaya Samtraco Utama Samarinda. *Ejournal Psikologi*, 4(4), 2477-2674. <http://ejournals.unmul.ac.id/index.php/psikone/article/view/4231>
- Lazarus, R. S. (1993). From psychological stress to the emotions - a history of changing outlooks. *Annual Review of Psychology*, 44, 1-21.

- <http://dx.doi.org/10.1146/annurev.ps.44.020193.000245>
- Luthans. (2006). *Perilaku Organisasi* (Edisi Indonesia). ANDI.
- Marliani, S. (2016). Motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Buana Akuntansi*, 1(1), 47-75. <https://doi.org/10.36805/akuntansi.v1i1.43>
- Moenir. A. S, (1983). *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Karyawan*. PT. Gunung Agung.
- Munawaroh, Suharto & Subabja, I.K. (2020). Effect of motivation and job satisfaction on employee performance through working discipline at pt bamboo tirta engineering. *International Journal of Business and Social Science Research*, 1(1), 28-35. <https://doi.org/10.47742/ijbssr.v1n1p4>
- Neal, A. & Griffin, M.A. (2006). A study of the lagged relationships among safety climate, safety motivation, safety behaviour, and accidents at the individual and group levels. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 946–953. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.4.946>
- Noor, S.N.A. & Zainordin, N. (2018). The impact of motivation on job satisfaction in a quantity surveying consultant firm. *Proceeding International Conference on Global Business and Social Sciences*, 265-276. The Everly Putrajaya Malaysia. [https://www.researchgate.net/publication/328737143\\_The\\_Impact\\_of\\_Motivation\\_on\\_Job\\_Satisfaction\\_In\\_A\\_Quantity\\_Surveying\\_Consultant\\_Firm](https://www.researchgate.net/publication/328737143_The_Impact_of_Motivation_on_Job_Satisfaction_In_A_Quantity_Surveying_Consultant_Firm)
- Panagiotopoulos, G., Petta, E. & Karanikola, Z. (2018). The contribution of motivation to job satisfaction: survey of technological educational institute employees of Western Greece. *European Journal of Training and Development Studies*. 5(3), 18-26. <http://www.eajournals.org/wp-content/uploads/The-Contribution-of-Motivation-to-Job-Satisfaction.pdf>
- Pratama, M. R. B., Al Musadieq, M. & Nurtjahyono, G. E. (2017). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan giant hypermarket mall olympic garden malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 47(1), 47-55. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1815>
- Quine, L., & Pahl, J. (1991). Stress and coping in mothers caring for a child with severe learning difficulties: A test of lazarus' transactional model of coping. *Journal of Community dan Applied Social Psychology*, 1, 57-70. <https://doi.org/10.1002/casp.2450010109>
- Rarindo, H. (2018). Keselamatan dan kesehatan kerja (K3): suatu analisis studi kasus. *Jurnal Teknologi*, 12(2), 40-49. [http://ejurnal.undana.ac.id/jurnal\\_teknologi/article/download/1167/936](http://ejurnal.undana.ac.id/jurnal_teknologi/article/download/1167/936)
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi, Konsep Kontroversi dan Aplikasi*. PT Indeks.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (15<sup>th</sup> ed). Pearson Education Inc. & Prentice Hall.
- Sari, S. D. R., Susilo, E.A. & Brimatyo, H. (2017). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja (studi pada karyawan bagian pabrikasi PG Kebon Agung Malang). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 4(2), 121-128.

- <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/822> 29(3), 379-387.  
<https://doi.org/10.2307/20159049>
- Sarker, S. J., Crossman, A. & Chinmeteeptuck, P. (2003). The relationships of age and length of service with job satisfaction: an examination of hotel employees in Thailand. *Journal of Managerial Psychology*, 18(7), 745-758. <https://doi.org/10.1108/02683940310502421>
- Satata, D. B. M. (2020). Employee engagement as an effort to improve work performance: literature review. *Ilomata International Journal of Social Science*, 2(1), 41-49. <https://doi.org/10.52728/ijss.v2i1.152>
- Sesari & Rostiana. (2020). Efek moderator modal psikologis dan komitmen manajemen dalam hubungan stres kerja dengan perilaku keselamatan kerja. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 4(1), 36-45. <https://journal.untar.ac.id/index.php/jmishumsen/article/view/3536>
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: development of the job satisfaction survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693-713. <https://doi.org/10.1007/BF00929796>
- Steers, R., Mowday, R., & Shapiro, D. (2004). Introduction to special topic forum: the future of work motivation theory. *The Academy of Management Review*, 29(3), 379-387. <https://doi.org/10.2307/20159049>
- Sugerman Communication Group. (2013). *2012 Annual Repport Pacific Maritime Association*. <https://apps.pmanet.org/pubs/AnnualReports/2012/PMA%20Annual%20Report%202012.pdf>
- Swarnalatha, C. & Sureshkrishna, G. (2012). Job satisfaction among employees of automotive industries in India. *International Journal of Future Computer and Communication*, 1(3), 245-248. <https://doi.org/10.7763/IJFCC.2012.V1.65>
- Taormina, R.J. & Gao, J.H. (2013). Maslow and the motivation hierarchy: measuring satisfaction of the needs. *The American Journal of Psychology*, 126(2), 155-177. <https://doi.org/10.5406/amerjpsyc.126.2.0155>
- Vallerand, R. J., Blais, M. R., Briè`re, N. M. & Pelletier, L. G. (1989). On the construction and validation of the French form of the Academic Motivation Scale [French]. *Canadian Journal of Behavioral Science*, 21, 323-349. <https://doi.org/10.1037/h0079855>
- Yahyagil, M. Y. (2015). Values, feelings, job satisfaction and well-being: the Turkish case. *Management Decision*, 53(10), 2268-2286. <https://doi.org/10.1108/MD-10-2014-0609>