

**Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening**

(Studi Kasus pada PT Kusuma Nanda Putra)

JURNAL



Ditulis Oleh:

Nama : Devi Nurmelita Sari
Nomor Mahasiswa : 14311171
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2019

HALAMAN PENGESAHAN

Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Kusuma Nanda Putra

Nama : Devi Nurmelita Sari
Nomor Mahasiswa : 14311171
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 13 Febuari 2019

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,

Arif Hartono, SE., MHRM., Ph.D.

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"Dengan ini saya menyatakan dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku."



Devi Nurnelita Sari

Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Kusuma Nanda Putra

Devi Nurmelita Sari

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

Email: 14311171@studentsuii.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini terkait dengan bagaimana pengaruh dari keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Kusuma Nanda Putra. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dan untuk mengetahui lebih besar mana pengaruh langsung keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja atau pengaruh tidak langsung keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Teknik penentuan sampel dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner dan dalam menganalisis datanya menggunakan analisis jalur dengan bantuan program *SPSS 21 for Windows*. Responden dalam penelitian ini adalah sejumlah 265 karyawan PT Kusuma Nanda Putra.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, ada pengaruh yang signifikan keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja, ada pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja. Selain itu lebih besar pengaruh secara langsung keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, serta lebih besar pengaruh secara langsung lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan pada PT Kusuma Nanda Putra.

Kata Kunci: Keselamatan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This research is related to how the effects of occupational health, safety and environment on the employees' performance with job satisfaction as the intervening variable in PT. Kusuma Nanda Putra are. The aim of this research is to observe the effects of occupational health, safety and environment on the job satisfaction of employees, to observe the effects of occupational health, safety and environment on

the employees' performance, to observe the effects of job satisfaction on the employees' performance, and to observe which one is more significant between the direct effect of occupational health, safety and environment on the work performance or the indirect effects of occupational health, safety and environment on work performance through job satisfaction. Technique of determining sample used the *purposive sampling* method and the data collection method used the questionnaires. The data analysis, meanwhile, was conducted using path analysis with the assistance of *SPSS 21 for Windows* program. There were 265 employees in PT. Kusuma Nanda Putra involved as the respondents in this research.

The results of this research showed the significant effects of occupational health, safety and environment on job satisfaction and work performance and the significant effects of job satisfaction on work performance. In addition, it was found that the direct effect of occupational health, safety and environment on work performance through job satisfaction and the direct effect of work environment on the work performance through job satisfaction of employee in PT Kusuma Nanda Putra were higher.

Keywords: *Occupational Health and Safety, Work Environment, Job Satisfaction, Employees' Performance*

March 4, 2019
TRANSLATOR STATEMENT
The information appearing herein has been translated
by a Center for International Language and Cultural Studies of Islamic University of Indonesia
CILACS UII JI. DEMANGAN BARU NO 24
YOGYAKARTA, INDONESIA.
Phone/Fax: 0274 540 255

PENDAHULUAN

Dalam era modern ini, terdapat kewajiban untuk menciptakan sumber daya yang efisien dan efektif untuk mendukung dan sebagai penentu keberhasilan organisasi (Maulana, *et al.*2015). Handoko (2011) manajemen sumber daya manusia merupakan penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Manajemen sumber daya manusia suatu aktivitas perusahaan yang

bernilai strategis karena manajemen sumber daya manusia telah mampu meningkatkan kinerja perusahaan dengan memberikan kontribusi kepada kepuasan karyawan dan pelanggan, inovasi, produktivitas dan pengembangan reputasi yang menarik dalam komunitas perusahaan, Suparyadi (2015).

Kinerja merupakan komponen penting yang ada di dalam organisasi. Kinerja dapat mempengaruhi kegiatan operasional organisasi, semakin tinggi kinerja yang ditunjukkan karyawan maka kontribusi untuk perusahaan semakin besar. Mathis dan Jackson (2006) kinerja karyawan merupakan apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Siswanto dalam Sandi (2015), kinerja suatu prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Menurut Wirawan (2009) kinerja merupakan suatu keluaran yang dihasilkan oleh faktor-faktor atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Keluaran yang dimaksud dalam pengertian tersebut merupakan hasil yang dicapai dalam melaksanakan atau penyelesaian tugas. Untuk dapat meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi seperti kepuasan karyawan pada pekerjaannya, lingkungan kerja karyawan, penerapan keselamatan kesehatan kerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Menurut Sunyoto (2012), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan (Robbins, 2007). Sedangkan menurut Handoko (2012) mengatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja itu sendiri dapat mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang ini berdampak dalam sikap positif seorang karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Hal ini sesuai

dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariotedjo (2017), Dini, *et al.*(2013), Saputra, *et al.* (2016) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Robbins (2002) lingkungan merupakan lembaga-lembaga atau kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan di rumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Menurut Sedarmayati (2009) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. (Nitisemito dalam Nuraini 2013) lingkungan kerja segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Citraningtyas dan Djastuti (2017), Widyanto, *et al.* (2014), Hardiyono, *et al.* (2017) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah keselamatan kesehatan kerja. Jackson, *et al.*(2011), keselamatan dan kesehatan tempat kerja (*workplace safety and health*) merupakan suatu kondisi psikologis fisik dan psikologis pekerja yang merupakan hasil dari lingkungan yang diberikan oleh perusahaan. Keselamatan kerja menurut Mondy (2009) merupakan perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran. Menurut Rivai (2011), keselamatan dan kesehatan kerja merujuk pada kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang tersedia dalam perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh

Julius dan Nurudin (2017), Munandar, *et al.* (2014), Maridana, *et al.* (2017) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan data BPJS Ketenagakerjaan, dari Januari hingga Agustus tahun lalu, angka kecelakaan kerja mencapai 80.392 kasus. Di tahun 2016, angka kecelakaan kerja mencapai 105.182 kasus yang mengalami penurunan dibanding tahun sebelumnya mencapai 110.285 kasus. Meski angka kecelakaan kerja mengalami penurunan, namun perlu perhatian serius untuk peningkatan K3 (www.industri.bisnis.com).

Keselamatan kesehatan kerja yang baik dan lingkungan kerja yang aman serta menciptakan kepuasan kerja karyawan di dalam organisasi dengan harapan yaitu untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah menjadi suatu faktor pendukung berjalannya sebuah organisasi. Berdasarkan dari latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening**” dengan menggunakan variabel independen Keselamatan Kesehatan Kerja (X_1), variabel independen Lingkungan Kerja (X_2), variabel dependen Kinerja Karyawan (Y), dan variabel intervening Kepuasan Kerja (Z).

Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Keselamatan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Keselamatan dan Kesehatan kerja menurut Mathis dan Jackson (2012) adalah

kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Individu yang sehat adalah individu yang bebas dari penyakit, cedera serta masalah mental emosi yang bisa mengganggu aktivitas pekerjaan. Adapun unsur kesehatan yang erat berkaitan dengan lingkungan kerja dan pekerjaan, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi efisiensi dan produktifitas kinerja. Menurut Ramli (2010) keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak dapat dipisahkan dengan proses produksi baik jasa maupun industri. Adanya peningkatan intensitas kerja yang mengakibatkan pula meningkatnya resiko kecelakaan di lingkungan kerja akan berakibat pada produktivitas kerja karyawan secara serius. Penelitian yang dilakukan oleh Munandar, *et al.* (2014) pada variabel keselamatan kesehatan kerja dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa keselamatan kesehatan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula pada penelitian yang dilakukan oleh Simbolon & Nuridin (2017) menunjukkan hasil yang sama yaitu adanya peningkatan keselamatan, kesehatan kerja diduga akan meningkatkan kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan Mardiana, *et al.* (2012) bahwa keselamatan kesehatan kerja memiliki pengaruh signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Mengacu pada uraian di atas maka hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: *Keselamatan Kesehatan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan*

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Byar dan Rue (1984) dalam Sutrisno (2012) mengemukakan bahwa faktor individu dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang dikelola dengan tepat akan berdampak pada kinerja karyawan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah adanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan memuaskan. Hasil penelitian dari Simbolon & Nuridin (2017) pada variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap

kinerja karyawan. Penelitian Susetyo, *et al.* (2014) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Hardiyono, *et al.* (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Mengacu pada uraian di atas maka hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Sutrisno (2010), menyatakan kepuasan kerja merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas dan kinerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Sinambela (2016) berpendapat bahwasanya kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja disamping faktor lainnya. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Saputra, *et al.* (2016) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula penelitian yang dilakukan Ariotedjo (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian Susetyo, *et al.* (2014) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Mengacu pada uraian di atas maka hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja. Menurut Wirawan (2015) berpendapat bahwa Kesehatan kerja adalah penerapan ilmu kesehatan atau kedokteran dibidang ketenagakerjaan yang bertujuan untuk mencegah penyakit yang timbul akibat kerja dan mempertahankan serta meningkatkan kesehatan dan keselamatan para pekerja atau buruh untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan pekerja. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Rosita, *et al.* (2017)

menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan Yusuf, *et al.* (2012) juga menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Demikian pula penelitian yang dilakukan Sembe dan Ayuo (2017) bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Mengacu pada uraian di atas maka hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H4: Keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Menurut Rivai (2015) kondisi fisik lingkungan kerja, interaksi dengan karyawan lain, sistem penggajian dan sebagainya pada dasarnya dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Maka dapat dikatakan dengan memperhatikan kondisi fisik lingkungan kerja karyawan, interaksi karyawan dengan karyawan yang lain maupun sistem penggajian untuk karyawan, mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Perusahaan dengan memperhatikan kondisi lingkungan kerja karyawan tersebut diharapkan mampu meningkatkan kepuasan karyawan. Menurut Sinambela (2016) berpendapat bahwa setidaknya ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain adalah faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja karyawan sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Indrasari (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Demikian penelitian yang dilakukan Susetyo (2014) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan Aruan dan Fakhri (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Mengacu pada uraian di atas maka hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H5: *Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja*

Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Sutrisno (2010) menyatakan bahwa, kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Menurut Ardana (2012) keselamatan kesehatan kerja adalah upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja atau selalu dalam keadaan selamat dan sehat sehingga setiap sumber produksi dapat digunakan secara umum dan efisien. Dan dijadikan sebagai peningkatan kinerja karyawan karena adanya rasa aman saat bekerja. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Ahmad, *et al.* (2017), penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Serta kepuasan kerja dapat memediasi keselamatan kesehatan kerja dan kinerja. Penelitian yang dilakukan Yusuf, *et al.* (2012) menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja sebagai variabel intervening juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, meningkatnya kepuasan kerja juga meningkatkan kinerja karyawan dan keselamatan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan Wibowo dan Utomo (2016) menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Mengacu pada uraian di atas maka hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H6: *Kepuasan kerja memediasi pengaruh k3 terhadap kinerja karyawan*

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Menurut Sedarmayanti dalam Riksa (2015) lingkungan kerja merupakan seluruh alat pekerjaan dan bahan yang digunakan,

lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja juga pengaturan kerja baik metode secara individual maupun kelompok. Hal ini menunjukkan bahwa apapun yang dilakukan karyawan ketika bekerja selalu berhubungan dengan lingkungan kerja dimulai dari metode kerja hingga alat pekerjaan yang digunakan. Lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa senang dan puas dengan lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja. Dengan adanya kepuasan kerja diharapkan dapat memperkuat hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Hardiyono, *et al.* (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Demikian pula penelitian yang dilakukan Nuridha dan Indi (2017) bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan memediasi. Dan penelitian yang dilakukan Lukiyana dan Halima (2016) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Mengacu pada uraian di atas maka hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H7 :Kepuasan kerja memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

LANDASAN TEORI

Keselamatan Kesehatan Kerja. Menurut Jackson, *et al.* (2011) keselamatan dan kesehatan tempat kerja (*workplace safety and health*) merupakan suatu kondisi psikologis fisik dan psikologis pekerja yang merupakan hasil dari lingkungan yang diberikan oleh perusahaan. Rivai (2011), keselamatan dan kesehatan kerja merujuk pada kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang tersedia dalam perusahaan. Alasan pentingnya keselamatan kerja antara lain masalah moral, hukum dan ekonomi. Faktor yang mempengaruhi keselamatan kesehatan kerja menurut Sedarmayanti (2011) yaitu

kebersihan, ventilasi, ruang kerja, pencegahan ruang kerja, pencegahan kebakaran, gizi, pencahayaan, warna, suara ditempat kerja.

Lingkungan Kerja. Menurut Robbins (2002) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan di rumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Menurut Sedarmayati (2009) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. (Nitisemito dalam Nuraini 2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner (AC)*, pencahayaan yang memadai dan sebagainya. faktor yang mempengaruhi menurut Sedarmayanti (2009) yaitu warna, kebersihan, pencahayaan, pertukaran udara, kebisingan, tata ruang.

Kinerja Karyawan. Mathis dan Jackson (2006) kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Sedangkan menurut Wirawan (2009), Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh faktor-faktor atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Keluaran yang dimaksud dalam pengertian tersebut merupakan hasil yang dicapai dalam melaksanakan atau penyelesaian tugas. Menurut Siswanto dalam Muhammad Sandi (2015), kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi menurut Moorhead dan Chung/Meggison dalam Sugiyono (2009) antara lain kuantitas pekerjaan, kualitas, pengetahuan pekerjaan, kerjasama tim, kreatifitas, inovasi, inisiatif.

Kepuasan Kerja. Menurut Sunyoto (2012), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang di hadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja

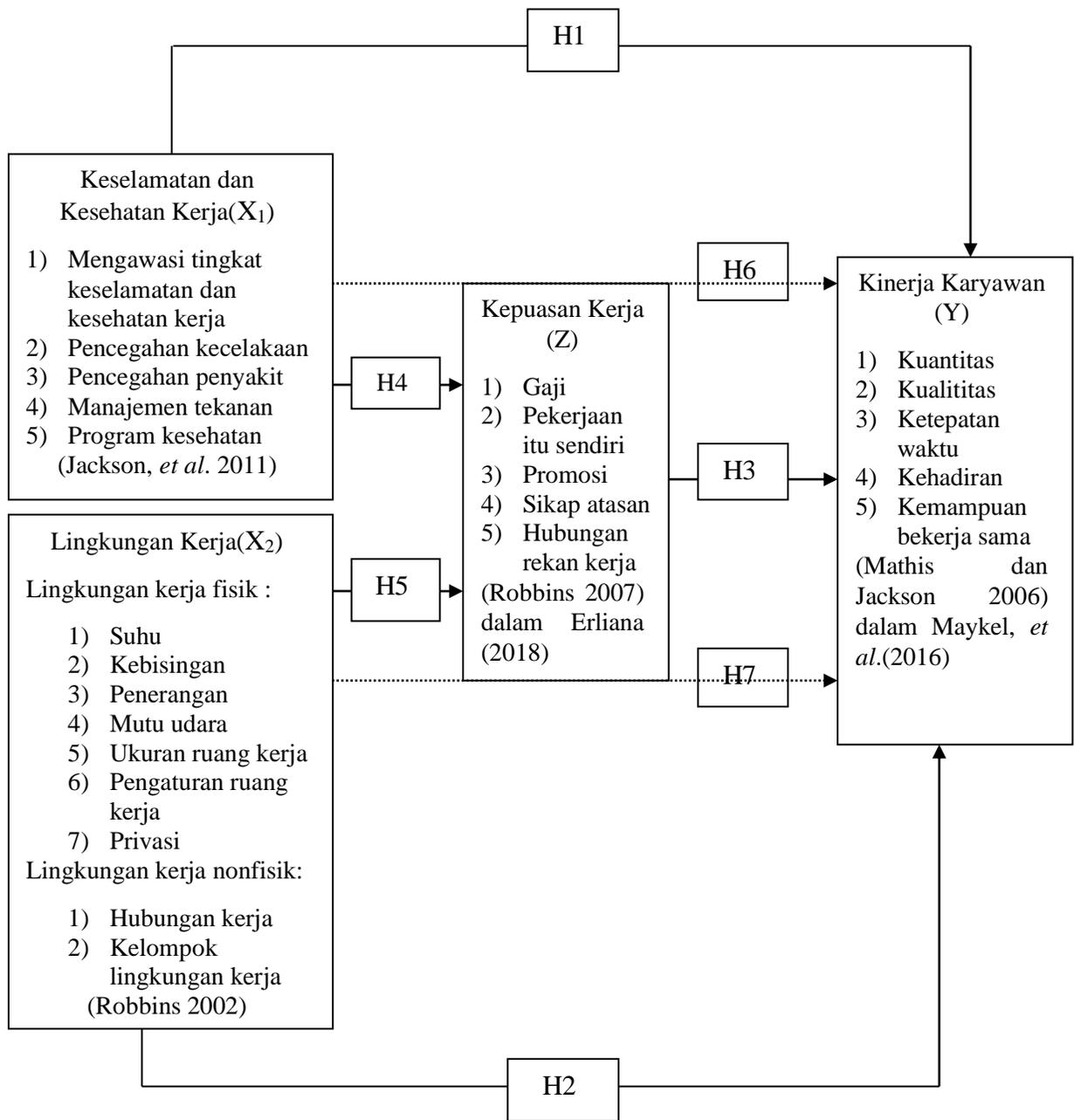
diartikan sebagai suatu respon emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja (Sopiah, 2008).Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan (Robbins, 2007). Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain pekerjaan,kondisi pekerjaan,gaji,rekan sekerja,keselamatan an keamanan kerja,pengawasa,promosi kerja.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah Jackson,*et al.*(2011) pada keselamatan kesehatan kerja, teori Robbins (2002) pada variabel lingkungan kerja, teori Robbins (2007) pada variabel kepuasan kerja, dan teori Mathis dan Jackson (2006) pada variabel kinerjakaryawan. Peneliti memilih teori-teori tersebut dikarenakan terdapat beberapa literatur dan penelitian-penelitian terdahulu yang menggunakan teori tersebut. Selain itu, teori-teori tersebut dianggap paling mencakup indikator yang akan digunakan pada objek penelitian ini. Penelitian ini mengajukan hipotesis sebanyak tujuh hipotesis untuk dibuktikan pada penelitian ini. Dari tujuh hipotesis yang diajukan, dua hipotesis tidak terbukti dan lima hipotesis terbukti sertadidukung dengan hasil analisis data primer dan penelitian terdahulu.

Dari hasil penelitian terdahulu menyebutkan bahwa keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Alwein (2017) melakukan penelitian pada bagian produksi PT Pertamina dengan variabel keselamatan kesehatan kerja melalui teori Moenir (2006) dan Manullang (2000), kepuasan kerja melalui teori Munandar (2008) serta kinerja karyawan melalui Gomes (2001) membuktikan bahwa keselamatan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tidak melalui kepuasan kerja. Selanjutnya peneliian sebelumnya yang dilakukan oleh Wibowo dan Utomo (2016) melakukan penelitian pada bagian produksi PT Sido Muncul Semarang dengan variabel keselamat kesehatan kerja melalui teori Suma'ur (2006) dan Mangkunegara (2009), kepuasan kerja melalui Hasibuan (2007) serta kinerja karyawan melalui Robbins (2006)

membuktikan bahwa keselamatan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Sumbangan penelitian yang akan diberikan oleh penelitian ini yaitu sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan di universitas, perusahaan otomotif, hotel, bank, pertamina, sedangkan dalam penelitian ini dilakukan di salah satu pabrik kain tenun di Klaten. Menggunakan teori yang berbeda dibanding dengan penelitian terdahulu akan tetapi terdapat beberapa kesamaan pada hasil penelitian.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian. Penelitian yang akan dilakukan dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada sampel atau populasi tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik. Dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini teknik yang akan penulis gunakan dalam mengumpulkan data menggunakan kuesioner.

Lokasi Penelitian. Peneliti akan melakukan penelitian di PT Kusuma Nanda Putra Klaten. Sebuah pabrik kain tenun yang berlokasi di Jalan Raya Karangdowo km.3, Kelurahan Jatimulyo, Kecamatan Pedan, Kabupaten Sleman, Provinsi Jawa Tengah.

Populasi dan Sampel. Populasi adalah keseluruhan kelompok orang, peristiwa, atau hal yang ingin peneliti investigasi (Sekaran, 2011). Populasi yang peneliti gunakan sebagai objek penelitian adalah karyawan PT. Kusuma Nanda Putra pada divisi tertentu. Jumlah keseluruhan karyawan yang ada pada departemen produksi adalah 780 orang karyawan. Sampel dari penelitian ini berjumlah 265 orang karyawan yang dihitung dengan menggunakan teknik slovin.

Variabel Penelitian. Sugiyono (2014) variabel independen atau bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi salah satu sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Keselamatan Kesehatan Kerja sebagai X_1 dan variabel Lingkungan Kerja sebagai X_2 . Sugiyono (2014) variabel dependen atau terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Penelitian ini menggunakan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Tuckman dalam Sugiyono (2014) variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan dependen, tetapi tidak dapat diamati dan diukur. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel intervening adalah Kepuasan Kerja (Z)

Definisi Oprasional

Keselamatan Kesehatan Kerja (X₁). Jackson, *et al.*(2011) keselamatan kesehatan kerja adalah suatu kondisi psikologis fisik dan psikologis pekerja yang merupakan hasil dari lingkungan yang diberikan oleh perusahaan. Indikator yang mempengaruhi keselamatan kesehatan kerja yaitu mengawasi tingkat kecelakaan kerja, pencegahan kecelakaan, pencegahan penyakit, manajemen tekanan, program kesehatan.

Lingkungan Kerja (X₂). Robbins (2002) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan di rumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Menurut Robbins (2002) indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain yaitu Lingkungan Kerja Fisik: suhu, kebisingan, penerangan, mutu udara, ukuran ruang kerja, pengaturan ruang kerja, privasi. Lingkungan Kerja Non Fisik: Hubungan kerja, Kelompok Lingkungan Kerja.

Kepuasan Kerja. Menurut Robbins (dalam Erliana 2018) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan. Dalam penelitian ini menggunakan teori dari Erliana (2018) Kepuasan kerja memiliki lima dimensi, yaitu Pekerjaan itu sendiri, Pengawasan, Gaji, Promosi, Hubungan dengan rekan kerja.

Kinerja. Menurut Mathis dan Jackson (dalam Maykel, *et al.*2016) kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Dalam penelitian ini menggunakan teori dari Maykel, *et al.*(2016) kinerja karyawan dapat meliputi elemen sebagai berikut: Kuantitas, Kualitas, Ketepatan, Kehadiran ditempat kerja, Kemampuan bekerja sama.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas. Menurut Ghozali (2013) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan selain untuk mengetahui dan

mengungkapkan data dengan tepat juga harus memberikangambaran yang cermat mengenai data tersebut sehingga menunjukkan sebenarnya. Uji yang akan digunakan dalam penelitian ini ialah Uji Korelasi *Pearson Product Moment*. Dalam uji ini, setiap item akan diuji relasinya dengan skor total variabel yang dimaksud. Apabila harga taraf signifikansi yang dihasilkan kurang dari 0,05 maka butir yang diuji dinyatakan valid. Berdasarkan uji validitas pada keempat variabel penelitian semuanya dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas. Menurut Ghozali (2013) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Penelitian ini menggunakan *Alfa Cronbach* untuk mengetahui suatu indikator reliabel atau tidak. Pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas dengan *Alfa Cronbach* adalah apabila harga *Alfa Cronbach* lebih besar dari 0,60 maka instrumen dinyatakan reliabel. Berdasarkan uji reliabilitas pada keempat variabel penelitian semuanya dinyatakan reliabel.

Metode Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2013). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai $tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Berdasarkan hasil analisis dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas karena nilai signifikansinya kurang dari nilai VIF, yaitu nilai signifikansi keselamatan kesehatan kerja sebesar 0.885, nilai signifikansi lingkungan kerja 0.885, dan nilai signifikansi kepuasan kerja 1.000.

Uji Heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas (Ghozali, 2013). Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas ialah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Berdasarkan uji heteroskedastisitas dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas karena tidak menemukan pola yang jelas serta titik titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

Analisis Linear Berganda. Menurut Sugiyono (2007), analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikatnya (Y), yang memiliki persamaan sebagai berikut:

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2 \dots \dots \dots (1)$$

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \dots \dots \dots (2)$$

$$Y = a + b_1Z \dots \dots \dots (3)$$

Keterangan: Z = Kepuasan Kerja, Y = Kinerja Karyawan, X₁ = Keselamatan Kesehatan Kerja, X₂ = Lingkungan Kerja, a = Konstanta

HASIL dan PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Responden. Berdasarkan hasil analisis data dari 265 responden terdapat 57.4 persen responden berjenis kelamin perempuan, jenis kelamin perempuan lebih mendominasi. Berdasarkan jenis usia terdapat 29.4 persen berusia 36- 40 tahun. Berdasarkan lama bekerja lebih banyak karyawan yang bekerja kurang dari 5 tahun sebesar 36.2 persen.

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian. Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh, dapat diketahui bahwa Rata-rata persepsi responden terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 48.30 pada interval (49-64) yang masuk dalam kategori sedang. Rata-rata persepsi responden terhadap variabel keselamatan kesehatan kerja

(X₁) sebesar 48.68 pada interval (61-80) yang masuk dalam kategori sedang. Rata-rata persepsi responden terhadap variabel lingkungan kerja (X₂) sebesar 57.36 pada interval (43-56) yang masuk dalam kategori sedang. Rata-rata persepsi responden terhadap variabel kepuasan kerja (Z) sebesar 59.62 pada interval (37-48) yang masuk dalam kategori sedang.

Analisis Regresi Linear Berganda

Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda maka dapat dibuat persamaan regresi linear berganda $Z = 1,050 + 0,476 X_1 + 0,295 X_2$. Hasil koefisien determinasi pada model regresi dengan nilai-nilai adjusted R square sebesar 0.479, maka dapat diartikan bahwa 47.9 persen kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel keselamatan kesehatan kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂). Sedangkan sisanya sebesar 52.1 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini.

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Keselamatan kesehatan kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.050	.217		4.830	.000
	X1	.476	.043	.532	11.138	.000
	X2	.295	.048	.292	6.109	.000

a. Dependent Variable: Z

Sumber: Data primer diolah, 2018 (Lampiran 7 hal. 223)

Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda maka dapat dibuat persamaan regresi linear berganda $Y = 0,935 + 0,361 X_1 + 0,422 X_2$. Hasil koefisien determinasi pada model regresi dengan nilai-nilai adjusted R

square sebesar 0.457, maka dapat diartikan bahwa 45.7 persen kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel keselamatan kesehatan kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2). Sedangkan sisanya sebesar 54.3 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini.

Tabel 2 Hasil Regresi Linear Berganda Keselamatan kesehatan kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.935	.222		4.216	.000
	X1	.361	.044	.404	8.274	.000
	X2	.422	.049	.417	8.558	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data primer diolah,2018 (Lampiran 7 hal 224)

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda maka dapat dibuat persamaan regresi linear berganda $Y = 1,480 + 0,635 Z$. Hasil koefisien determinasi pada model regresi dengan nilai-nilai *adjusted R square* sebesar 0.401, maka dapat diartikan bahwa 40.1 persen kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 59.9 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini.

Tabel 3 Hasil analisis regresi linear berganda Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	1.480	.208		7.118	.000
	Z	.635	.048	.635	13.326	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data primer diolah,2018 (Lampiran 7 hal 224)

Uji Hipotesis

Hipotesis 1: Pengaruh variabel keselamatan kesehatan kerjaterhadap kepuasankerja. Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan kriteria jika tingkat signifikansi penelitian $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan jika tingkat signifikansi penelitian $> 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak sehingga pada hipotesis “Di duga terdapat pengaruh signifikan dari variabel keselamatan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan”**terbukti**.

Hipotesis 2: Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan kriteria jika tingkat signifikansi penelitian $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan jika tingkat signifikansi penelitian $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga hipotesis terdapat“Diduga terdapat pengaruh signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja” **terbukti**.

Hipotesis 3: Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan kriteria jika tingkat signifikansi penelitian $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan jika tingkat signifikansi penelitian $> 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak sehingga pada hipotesis terdapat “Di duga terdapat pengaruh signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan”**terbukti**.

Hipotesis 4: Pengaruh variabel keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan kriteria jika tingkat signifikansi penelitian $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan jika tingkat signifikansi penelitian $> 0,05$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima sehingga pada hipotesis terdapat“Di duga terdapat pengaruh signifikan dari variabel keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan” **terbukti**.

Hipotesis 5: Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan kriteria

jika tingkat signifikansi penelitian $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan jika tingkat signifikansi penelitian $> 0,05$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima sehingga pada hipotesis terdapat “Di duga terdapat pengaruh signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan” **terbukti**.

Hasil Analisis Jalur

Pengaruh langsung keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,404 seda ngkan pengaruh tidak langsung keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar 0,337. Dapat disimpulkan bahwa lebih besar pengaruh langsung keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan PT Kusuma Nanda Putra. Artinya, hipotesis ke enam “Pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja”, **tidak terbukti**.

Dan pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,417 sedangkan pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih kecil daripada pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yakni sebesar 0,185. Artinya, hipotesis ketujuh “Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja”, **tidak terbukti**.

Tabel 6 Hasil Analisis Jalur

No	Hipotesis	Simbol	Nilai
1.	Pengaruh variabel keselamatan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja	$X_1 \rightarrow Z$	0,532
2.	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja	$X_2 \rightarrow Z$	0,292
3.	Pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan	$X_1 \rightarrow Y$	0,404
4.	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	$X_2 \rightarrow Y$	0,417
5.	Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	$Z \rightarrow Y$	0,635

Lanjutan Tabel 6

6.	Pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening	$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$	0,337
7.	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening	$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$	0,185

Sumber: Data primer yang diolah pada tahun 2018 (Lampiran 7, hal 220)

Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Tabel 7 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Keterangan	Hasil
H1	Terdapat pengaruh variabel keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan	Terbukti
H2	Terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Terbukti
H3	Terdapat pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja	Terbukti
H4	Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja	Terbukti
H5	Terdapat pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	Terbukti
H6	Terdapat pengaruh variabel keselamatan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja yang diintervening oleh kepuasan kerja	<i>Tidak Terbukti</i>
H7	Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang diintervening oleh kepuasan kerja	<i>Tidak Terbukti</i>

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Lembaga Pendidikan Islam Terpadu Bina Anak Sholeh (LPIT BIAS). Dalam penelitian ini peneliti melibatkan 93 responden di Lembaga Pendidikan Islam Terpadu Bina Anak Sholeh (LPIT BIAS).

Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan kriteria jika tingkat signifikansi penelitian $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan jika tingkat signifikansi penelitian $> 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak sehingga pada hipotesis terdapat “pengaruh variabel keselamatan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Kusuma Nanda Putra” terbukti. Hasil penelitian ini sejalan dengan sebelas penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Sembe an Ayuo(2017), memiliki hasil penelitian bahwa keselamatan kesehatan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Sisna, *et al.*(2013), Skolastika, *et al.*(2017).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan kriteria jika tingkat signifikansi penelitian $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan jika tingkat signifikansi penelitian $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga hipotesis terdapat “pengaruh dari variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada karyawan PT. Kusuma Nanda Putra”, terbukti. Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Z) dengan koefisien regresi sebesar 0.292 yang berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja akan menyebabkan tingginya kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan sebelas penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Citraningtyas dan Djastuti (2017) memiliki hasil penelitian bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Raziq dan Maulabakhsh (2015), Alyani dan Djastuti(2017).

Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja.Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan kriteria jika tingkat signifikansi penelitian $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan jika tingkat signifikansi penelitian $> 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak sehingga pada

hipotesis terdapat “pengaruh variabel keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kusuma Nanda Putra”, terbukti. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa keselamatan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan secara parsial. Keselamatan kesehatan kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0.404. Hasil penelitian ini sejalan dengan sebelas penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Simbolon dan Nurudin (2017) memiliki hasil penelitian bahwa keselamatan kesehatan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Mardiana, *et al.*(2012), Munandar, *et al.*(2014).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan kriteria jika tingkat signifikansi penelitian $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan jika tingkat signifikansi penelitian $> 0,05$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima sehingga pada hipotesis terdapat “pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kusuma Nanda Putra”, terbukti. Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0.417. Adanya hubungan positif ini berarti lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang searah. Nilai koefisien 0.417 dapat diartikan bahwa apabila variabel lingkungan kerja meningkat satu satuan maka besarnya kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.417 dengan asumsi semua variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan. Hasil penelitian ini sejalan dengan sebelas penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Hardiyono, *et al.*(2017) memiliki hasil penelitian bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Simbolon dan Nurudin.(2017), Susetyo, *et al.*(2014).

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja. Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan kriteria jika tingkat signifikansi penelitian $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan jika tingkat signifikansi penelitian $>$

0,05, maka H_a diterima dan H_0 ditolak sehingga pada hipotesis terdapat “pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kusuma Nanda Putra”, terbukti. Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0.635. Adanya hubungan positif ini berarti Kepuasan Kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang searah. Nilai koefisien 0.635 dapat diartikan bahwa apabila variabel Kepuasan Kerja meningkat satu satuan maka besarnya kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.635 dengan asumsi semua variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan. Hasil penelitian ini sejalan dengan sebelas penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Hira dan Waqas (2012) memiliki hasil penelitian bahwa kepuasan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Ashraf, *et al.* (2013), Simaremare dan Isyandi (2015).

Pengaruh Variabel Keselamatan kesehatan kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja. Berdasarkan analisis jalur diketahui bahwa pengaruh langsung keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,404 sedangkan pengaruh tidak langsung keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja adalah sebesar 0,337. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lebih besar pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan PT Kusuma Nanda Putra. Hal ini berarti pengaruh langsung keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja lebih besar dibanding dengan pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Artinya, “Pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Kusuma Nanda Putra”, **tidak terbukti**. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Alwein (2018) menunjukkan bahwa keselamatan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tidak melalui kepuasan kerja. Untuk memperkuat bukti penelitian, peneliti melakukan wawancara dengan narasumber yaitu Andreas selaku manajer operasional dan Kriswanto selaku staf sdm. Hasil wawancara menunjukkan bahwa beberapa karyawan kurang menaati peraturan perusahaan yang sesuai dengan standar keselamatan kesehatan kerja, serta kurang

paham dengan pentingnya standar keselamatan kesehatan kerja. Oleh karena itu, keselamatan kesehatan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan tidak melalui kepuasan kerja.

Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja. Berdasarkan analisis jalur diketahui bahwa pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,417 sedangkan pengaruh tidak langsung lingkungan kerjaterhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja adalah sebesar 0,106. Hal ini berarti pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja lebih besar dibanding dengan pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Artinya, “pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Kusuma Nanda Putra”, **tidak terbukti**. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Hardiyono, *et al.* (2017) memiliki hasil penelitian bahwa keselamatan kesehatan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan tidak melalui kepuasan kerja. Penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Anita (2013), Nuridha dan Indi (2017).

Pembahasan Umum. Hasil penelitian ini menunjukkan persepsi individu terkait variabel keselamatan kesehatan kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Data diperoleh dengan cara kuesioner yang disebarkan kepada responden di PT Kusuma Nanda Putra Klaten. Tujuan penelitian ini dilakukan yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di PT Kusuma Nanda Putra Klaten.

Penelitian ini mengajukan hipotesis sebanyak tujuh hipotesis untuk dibuktikan pada penelitian ini. Dari tujuh hipotesis yang diajukan, dua hipotesis tidak terbukti dan lima hipotesis terbukti serta didukung dengan hasil analisis data primer dan penelitian terdahulu. Beberapa temuan dalam penelitian ini yaitu terdapat pengaruh positif dari keselamatan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, terdapat pengaruh positif dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, terdapat pengaruh

positif dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif dari keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh secara langsung (budaya organisasi terhadap kinerja karyawan) lebih besar daripada pengaruh secara tidak langsung (budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja), terdapat pengaruh secara langsung (komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan) lebih besar daripada pengaruh secara tidak langsung (komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja). Di dalam penelitian-penelitian terdahulu, terdapat variabel-variabel penelitian yang memiliki kesamaan dengan variabel penelitian yang telah dilakukan peneliti di PT Kusuma Nanda Putra Klaten. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa 2 hipotesis dalam penelitian ini tidak terbukti dan 5 hipotesis dalam penelitian ini terbukti, hal ini searah dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang menjadi acuan peneliti untuk meneliti variabel yang sama. Perbedaannya terletak pada penambahan variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening antara keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Universitas, perusahaan otomotif, hotel, bank, pertamina, sedangkan dalam penelitian ini dilakukan di salah satu pabrik kain tenun di Klaten.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data melalui kuesioner yang telah disebarkan kepada karyawan PT Kusuma Nanda Putra Klaten, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan bahwa keselamatan kesehatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, keselamatan kesehatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh secara langsung (budaya organisasi terhadap kinerja karyawan) lebih besar daripada pengaruh secara tidak langsung (keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja), Terdapat

pengaruh secara langsung (lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan) lebih besar daripada pengaruh secara tidak langsung (lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja).

SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan diatas, berikut ini merupakan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi PT Kusuma Nanda Putra, yaitu mengingat pentingnya pengaruh pelaksanaan program keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan, maka di masa mendatang sangat diharapkan perusahaan dapat lebih menerapkan pelaksanaan program k3 untuk mengurangi angka kecelakaan kerja. Mengajarkan rasa keterbukaan antara karyawan dan pimpinan perusahaan serta menjalin hubungan persaudaraan antara masing-masing karyawan, dengan komunikasi yang terjalin baik antara atasan dan karyawan, sehingga pekerjaan yang dilakukan bisa sesuai dengan target ataupun dapat melebihi target yang ditetapkan perusahaan. Meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dalam membantu meningkatkan kinerja karyawan terutama dalam hal ketersediaan fasilitas di tempat kerja. Meningkatkan sosialisasi mengenai peraturan pabrik yang sesuai dengan standar keselamatan kesehatan kerja, agar karyawan paham pentingnya keselamatan kesehatan kerja. Saran untuk peneliti adalah bukan hanya sekedar meneliti namun juga untuk menunjukkan praktek nyata yang ada pada objek penelitian bahwa aktivitas yang responden lakukan atau kebiasaan responden adalah sebuah cerminan dari sebuah konsep yang ada. Peneliti juga memiliki pengalaman guna sebagai pembelajaran untuk kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Sattar dan Nawaz.2017. The Mediating Role of Perceived Job Satisfaction in The Relationship between Occupational Health & Safety and Employees' Performance. *Gomal Journal of Medical Sciences*. Vol. 15, No. 1.
- Alwein, G.2018. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT Pertamina. *Jurnal*. <https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/>
- Alyani, N., & Djastuti, I.2017. Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja dengan Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

- (Studi pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasional 4 Semarang), Vol. 6, hal. 1–10.
- Anita.2018. Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada SD Muhammadiyah Condong Catur. Jurnal. <https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/>
- Ardana, I.K. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha ilmu.
- Ardiyani Rafi, M. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Jurnal. <https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/>
- Ariotedjo. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 2(2).
- Ashraf, M. S., Bashir, M., Bilal, M. Y., Ijaz, K., & Usman, M. 2013. The Impact of Working Environment on Organization Performance: A Mediating Role Employee's Job Satisfaction. *GMJACS*, 3, 131-150.
- Citraningtyas, N., & Djastuti, I. 2017. Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi Pada Karyawan Hotel Megaland Solo), Vol 6, hal 1–11.
- Dini, F., Umar Nimran, Hamidah Nayati, U., 2013. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan terhadap OCB dan Kinerja Karyawan pada Pegawai RS Darmayu Ponorogo. *Jurnal Profit*, Vol. 7, No. 1, hal. 13-24.
- Erlina, E. R. 2018. Peran Organizational Citizenship Behavior sebagai Pemeditasi Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, Vol. 14, No. 1.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP Semarang.
- Handoko, T. H. 2011, *Manajemen Personalia Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. H. 2012. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia..* Yogyakarta: BPFE.
- Hardiyono., Hamid, Nurdjanah., Y, Ria Mardiana. 2017. The Effect of Work Environment and Organizational Culture on Employee's Performance Through Job Satisfaction as Intervening Variable at state electricity company (PLN) of south Makassar area. *Advances in Economics, Business and Management Research*, volume 40.
- Jackson, Susan E, Randall S. Schuler, Steve Werner, 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh, (B Prihartanto, Penerj), Jakarta: Salemba Empat.
- Mardiana Yusuf, R., Eliyana, A. and Novita Sari, O. 2012. The Influence of Occupational Safety and Health on Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables (Study on the Production Employees in PT. Mahakarya Rotanindo, Gresik), *American Journal of Economics*, 2(4), pp. 136–140. doi: 10.5923/j.economics.20120001.30.

- Mathis, RL & Jackson, JH. 2006, *Human Resource Management*, 10th edn, (D. Angelica, Penerj), Jakarta, Salemba Empat.
- Maulana, R. Hamid, D dan Mukzam, M,D. (2014) Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Pabrikasi Pabrik Gula Kebon Agung Malang), *Jurnal bisnis dan manajemen*.
- Maykel, Dareho., Paulus, Kindangen., Christoffel, K.2017.Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan PT Delisa Minahasa Manado.*Jurnal EMBA*, Vol.5, No.3.
- Munandar, R,M., Endang, S.A., M. Hakam, S.M.2014. Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Insentif terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi pada Pekerja bagian Produksi PT. Sekawan Karyatama Mandiri Sidoarjo).*Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 9 No. 1.
- Mondy, W.R. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Ramli, S.2010. *Sistem Manajemen Keselamatan & Kesehatan Kerja OHSAS 18001*. Jakarta : Dian Rakyat
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R.2015. Impact of Working Environment on Job Satisfaction.*Procedia Economics and Finance*, hal. 717–725.
- Rivai, Veithzal., Mansyur Ramly.,Thoby Mutis.,Willy Arafah. (2015). *Manajemen Sumber daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori kePraktik*. Edisi ketiga. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, SP, 2002, *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, 5th edn, Hilda, & D Sartika Penerj, Jakarta, Erlangga.
- Robbins, SP, 2007, *Perilaku Organisasi*, 12th edn, (D. Angelica, R. Cahyani, & A. Rosyid, penerj), Jakarta, Salemba Empat.
- Sandy, M.M. 2015. “Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating”. *Tesis* di Universitas Widayatama Bandung.
- Sedarmayanti.2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti.2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. (cetakan kelima). PT Refika Aditama. Bandung.
- Sembe, F., dan Ayuo, A.2017. Effect of Selected Occupational Health and Safety Management Practices on Job Satisfaction of Employees in University Campuses in Nakura Town, Kenya. *Journal of Human Resource Management*, Vol. 5, No. 5, 70-77.
- Simaremare, C., & Isyandi, H.2015. Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance Wilayah Riau.*Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, Vol.7(3).

- Skolastika Dian,R.,dan Eko Agus,S.,Hamil Brimantyo.2017.Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja (pada Karyawan Kebon Agung Malang).*Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol.4, No.2,p.121-128.
- Sunyoto, D.2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta:PT.Buku Seru.
- Sisna, Angkasa Duta, Mochammad Al, M, dan Gunawan, E.N. 2014. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Universitas Brawijaya. Diunduh pada tanggal 15 Oktober 2018 dari <http://download.portalgaruda.org/article.php>
- Sugiyono.2009. *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta : Bandung.
- Sugiyono.2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitaitaf dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana
- Sutrisno, E. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Cetakan Keempat. Jakarta: Prenada Media Group.
- Suparyadi.2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. CV. Andi Offset, Yogyakarta.
- Susestyo E., Amiartuti.2014. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya.*Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*,Vol.1 No.1, pp.,83-93
- Wibowo, Endro dan Hardi Utomo. 2016. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. STIE AMA Salatiga. Diunduh pada tanggal 17 Oktober 2018 dari <http://jurnal.stieama.ac.id/index.php/ama/article/download/126/113>
- Wirawan.2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.