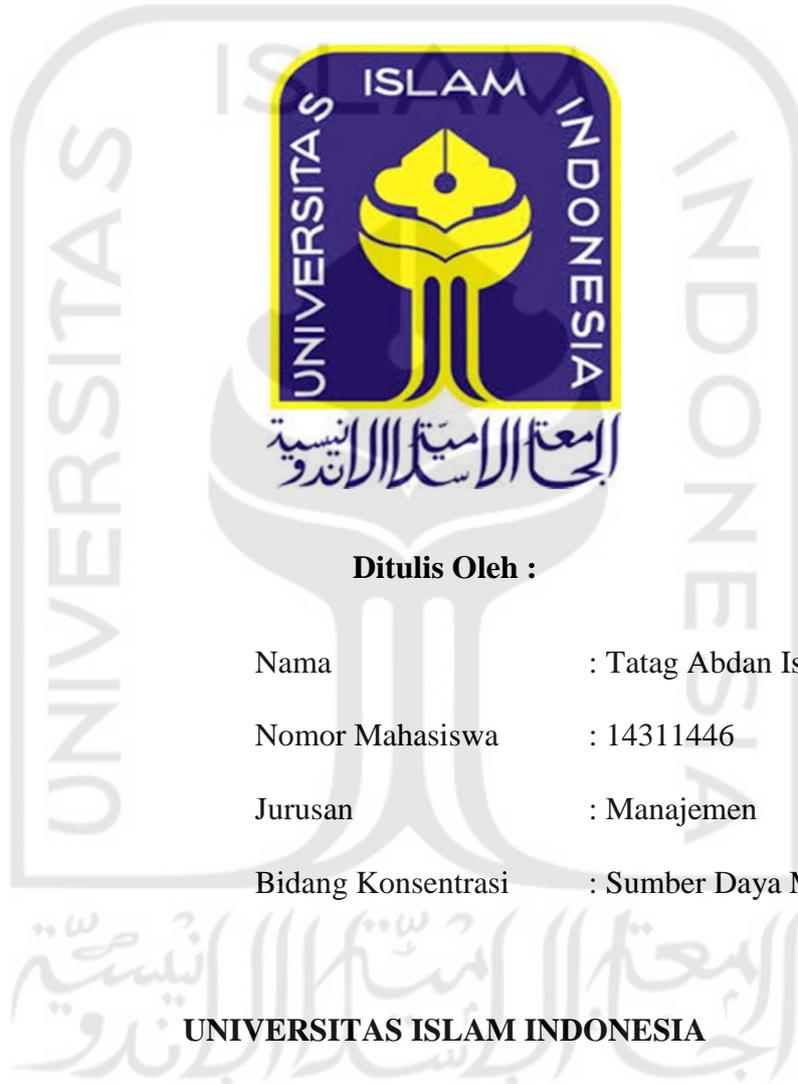


**PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN KESEHATAN KERJA PADA
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING* (Studi pada CV. CIPTA USAHA MANDIRI)**

JURNAL PENELITIAN



Ditulis Oleh :

Nama : Tatag Abdan Istaghfara
Nomor Mahasiswa : 14311446
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2019

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA PADA
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING
(Studi Pada Karyawan Di CV. CIPTA USAHA MANDIRI, Temanggung)**

Nama : Tatag Abdan Istaghfara

Nomor Mahasiswa : 14311446

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 20 Juni 2019

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing



Andriyastuti Suratman, SE., MM

**PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN KESEHATAN KERJA PADA
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING* (Studi pada CV. CIPTA USAHA MANDIRI)**

Tatag Abdan I.

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

Email: tatagabdan@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja pada kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* di CV. CIPTA USAHA MANDIRI Kabupaten Temanggung. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari keselamatan kerja dan kesehatan kerja pada kepuasan kerja, pengaruh dari keselamatan kerja dan kesehatan kerja pada kinerja dan untuk mengetahui pengaruh dari keselamatan kerja dan kesehatan kerja pada kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan data. Teknik pengambilan data menggunakan teknik sensus pada 64 karyawan di CV. CIPTA USAHA MANDIRI Kabupaten Temanggung, dari total kuesioner yang disebar kembali sebanyak 59 kuesioner. Analisis data menggunakan SPSS 25, dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian adalah adanya pengaruh dari keselamatan kerja dan kesehatan kerja pada kepuasan kerja, adanya pengaruh dari keselamatan kerja, kesehatan kerja dan kepuasan kerja pada kinerja, dan adanya pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja pada kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Seluruh koefisien bernilai positif yang menunjukkan adanya pengaruh positif, sedangkan pengaruh tidak langsung keselamatan kerja dan kesehatan kerja pada kinerja melalui kepuasan kerja memiliki pengaruh yang tidak sebesar pengaruh langsung keselamatan kerja dan kesehatan kerja pada kinerja.

Kata Kunci : *Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja.*

ABSTRACT

This study discusses the effect of work safety and occupational health on performance with job satisfaction as an intervening variable in CV. CIPTA USAHA MANDIRI in Temanggung Regency. The purpose of this study was to determine the effect of occupational safety and occupational health on job satisfaction partially, the effect of occupational safety and occupational health on performance partially and to determine the effect of work safety and occupational health on performance partially with job satisfaction as a variable intervening. This research is quantitative by using a questionnaire as a tool to collect data. Data collection techniques using census techniques on 64 employees at CV. CIPTA USAHA MANDIRI in Temanggung Regency, but of the total questionnaires distributed only 59 questionnaires were returned. Data analysis using SPSS 25, including multiple linear regression analysis. The results of this study are the influence of occupational safety and occupational health on job satisfaction partially, the influence of work safety, occupational health and job satisfaction on performance partially, and the influence of work safety and occupational health on performance with job satisfaction as an intervening variable. All coefficients are positive which indicate a positive influence, while the influence of work safety and occupational health on performance through job satisfaction has a smaller effect than the direct influence of work safety and occupational health on performance.

Keywords: *Work Safety, Occupational Health, Job Satisfaction, Performance.*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi memiliki sumber daya manusia untuk menjalankan operasional usahanya. Sumber daya manusia selain merupakan aset penting, juga sebagai partner yang dapat menentukan keberhasilan sebuah organisasi dimana keberadaannya harus diperhatikan dan dikelola sebaik mungkin. Sumber daya manusia membutuhkan pengelolaan yang maksimal oleh manajemen suatu organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi dilakukan

melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Organisasi yang sukses adalah mereka yang mampu memberdayakan dan mempersatukan bermacam karakter manusia untuk mencapai tujuan tertentu (Snell dan Bohlander, 2011).

Persaingan industri yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki untuk menghasilkan produk yang berkualitas tinggi agar mampu bertahan dalam persaingan bisnisnya. Kualitas produk yang dihasilkan tidak terlepas dari peran penting sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang fokus dalam pengaturan peranan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Badriyah, 2013)

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Armstrong (2010), kinerja diartikan sebagai hasil yang dicapai dan merupakan catatan prestasi seseorang. Menurut Handoko (2008) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan karyawan terkait dengan pekerjaan mereka sendiri. Kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Sebagaimana dalam penelitian oleh (Pushpakumari, 2008) menyatakan bahwa karyawan yang puas memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaan mereka.

Kehadiran faktor sumber daya manusia dalam kegiatan produksi suatu perusahaan menjadi sangat penting karena manusia tidak dapat digantikan oleh apapun termasuk kecanggihan mesin. Perusahaan yang menggunakan mesin yang canggih sekalipun tetap memerlukan peran manusia sebagai pengoperasi. Oleh sebab itu menjadi keharusan bagi perusahaan seperti pabrik pengolahan kayu menjadi bahan setengah jadi (barecore) dalam hal ini CV. Cipta Usaha Mandiri untuk benar – benar memperhatikan kualitas K3, kualitas kepuasan kerja dan kinerja karyawannya. Dimana dalam proses bisnisnya menggunakan mesin dan karyawan perlu mendapatkan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerjanya. Sebagaimana disebutkan dalam Undang-Undang No.1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja,

poin (a): bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas Nasional.

CV Cipta Usaha Mandiri adalah perusahaan industri pengolahan kayu yang terletak di JL Raya Ngadirejo Km. 3 Desa Medari, Kec. Ngadirejo, Kab. Temanggung. Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti bermaksud meneliti kaitan beberapa variabel yaitu keselamatan kerja, kesehatan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan di CV. Cipta Usaha Mandiri. Dari variabel tersebut maka judul dari penelitian yang akan dilakukan yaitu “Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada karyawan di Di CV. Cipta Usaha Mandiri, Temanggung)” dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan beberapa pihak mengenai pengambilan keputusan tentang keselamatan kerja dan kesehatan ,kepuasan kerja dan kinerja dalam suatu organisasi.

KAJIAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

Penelitian Pengaruh Keselamatan kerja dan Kesehatan Kerja Pada Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Kularathna dkk pada tahun 2016 yang berjudul “*The Impact of Safety and Health on Job Satisfaction in Selected Branches of Utility Service Supply Organization in Western Province North in Sri Lanka*”. Hasil dari studi ini menunjukkan bahwa hubungan keselamatan dan kesehatan adalah positif: perbedaan pada kepuasan kerja. Itu berarti bahwa ketika keselamatan dan kesehatan meningkat, kepuasan kerja juga meningkat.

Penelitian oleh Sembe dan Ayo pada tahun 2017 yang berjudul “*Effect of Selected Occupational Health and Safety Management Practices on Job Satisfaction of Employees in University Campuses in Nakuru Town, Kenya*”. Temuan mengungkapkan bahwa praktik praktek manajemen kesehatan dan keselamatan kerja mengarah ke peningkatan kepuasan kerja di antara karyawan.

Penelitian oleh Gupta dan Upadhyay pada tahun 2012 adalah penelitian dengan judul “*Impact of Occupational Health Safety on employee satisfaction*”. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif antara keselamatan kerja pada kepuasan kerja.

Penelitian Pengaruh Keselamatan kerja dan Kesehatan Kerja Pada Kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh Fajri dkk pada 2017 berjudul “PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT Brantas Abipraya (Persero) Dalam Proyek Pembangunan Wisma Atlet Kemayoran)”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan program keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh signifikan program kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh signifikan program keselamatan kerja terhadap kinerja. Terdapat pengaruh signifikan program kesehatan kerja terhadap kinerja. Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja.

Penelitian oleh Oluoch pada tahun 2015 yang berjudul “EFFECT OF OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH PROGRAMMES ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT KENYA POWER COMPANY LIMITED”. Temuan penelitian ini menetapkan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan di Kenya Power Company. Temuan ini juga menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara program kesehatan dan keselamatan dan kinerja karyawan. Studi ini menyimpulkan bahwa program kesehatan dan keselamatan memiliki efek positif pada kinerja karyawan dan disarankan bahwa perusahaan harus menyelaraskan program keselamatan kerja mereka dengan strategi bisnis mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Putri dkk pada tahun 2017 berjudul “The effect of occupational health and safety, work environment and discipline on employee performance in a consumer goods company”. Hasilnya menunjukkan bahwa

kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja dan disiplin secara bersamaan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Pada Kinerja

Penelitian oleh Khan dkk pada tahun 2011 berjudul "*Impact of job satisfaction on employee performance: An empirical study of autonomous Medical Institutions of Pakistan*". Disimpulkan dari studi bahwa aspek-aspek kepuasan seperti: gaji, promosi, keselamatan dan keamanan kerja, kondisi kerja, otonomi kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan dan sifat pekerjaan; mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian oleh Pushpakumari pada tahun 2008 yang berjudul "*The Impact of Job Satisfaction on Job Performance: An Empirical Analysis*". Data analisis menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Inuwa pada tahun 2016 yang berjudul "*Job Satisfaction and Employee Performance: An Empirical Approach*". Hasil analisis menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja staf non-akademik Universitas.

Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Pada Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Penelitian dilakukan oleh Ahmad pada tahun 2017 yang berjudul "*The Mediating Role Of Perceived Job Satisfaction In The Relationship Between Occupational Health & Safety And Employees' Performance*". Kepuasan Kerja memainkan peran penting dalam memperkuat hubungan antara K3 dan Kinerja Karyawan. Pekerja yang tidak puas dengan pekerjaan mereka dapat berkinerja buruk meskipun praktik K3 sudah mapan di tempat kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Tengilimoglu dkk. (2016) adalah penelitian berjudul "*The Effect Safety culture on Safety performance: Intermediary Role of Job Satisfaction*". Hasil dari penelitian ini adalah bahwa terdapat hubungan signifikan

antara budaya keselamatan kerja dan keselamatan kinerja, terdapat hubungan yang signifikan antara budaya keselamatan kerja dan kepuasan kerja, terdapat hubungan yang signifikan antara keselamatan kinerja dan kepuasan kerja dan yang terakhir terdapat hubungan yang signifikan antara budaya keselamatan pada kinerja dengan kepuasan kerja sebagai intervening.

Penelitian yang dilakukan oleh Yusuf dkk pada tahun 2012 yang berjudul “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)”. Pengujian hipotesis sesuai dengan pendapat bahwa jika OSH dapat diterapkan dan dipertimbangkan secara serius, perusahaan diharapkan dapat mencegah dan mengurangi terjadinya kecelakaan yang dapat muncul di tempat kerja. Selain itu OSH juga dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Ini mirip dengan pernyataan bahwa kebijakan OSH perusahaan adalah investasi dalam sumber daya manusia, tidak hanya berkaitan dengan keselamatan fisik di tempat kerja tetapi juga karena itu juga dapat meningkatkan kepuasan karyawan.

Karyawan yang puas akan memiliki kinerja yang baik. Seseorang cenderung bekerja dengan semangat jika kepuasan dapat diperoleh dari pekerjaan mereka dan kepuasan kerja merupakan pendorong utama moral karyawan, disiplin, dan kinerja kerja mereka dalam mendukung realisasi tujuan perusahaan. Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat karyawan lebih setia kepada perusahaan atau untuk lebih termotivasi di tempat kerja, bekerja dengan rasa tenang, dan yang lebih penting akan meningkatkan kemungkinan mereka untuk mencapai produktivitas tinggi dan motivasi tinggi.

LANDASAN TEORI

Teori Keselamatan Kerja

Keselamatan Kerja menurut Mangkunegara (2011) Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Selanjutnya menurut Bangun (2012) keselamatan kerja merupakan perlindungan atas keamanan kerja untuk setiap pekerja. Yaitu

perlindungan yang mengarah pada kondisi fisik dan mental para pekerja yang diakibatkan pekerjaan dan lingkungan kerja yang ada pada perusahaan. Sedangkan pengertian keselamatan kerja menurut Mondy (2008) merupakan perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Teori Kesehatan Kerja

Menurut Mathis dan Jackson (2002) kesehatan kerja adalah kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Adapun unsur kesehatan yang erat berkaitan dengan lingkungan kerja dan pekerjaan, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi efisiensi dan produktifitas. Kemudian menurut Werner (2011) pekerja yang tidak sehat dapat meningkatkan pengeluaran perusahaan. Dengan meningkatkan kesehatan pekerjanya, maka dapat mencegah pengeluaran yang terlalu banyak tersebut. Pengertian selanjutnya Menurut Mondy (2008) kesehatan kerja adalah hal yang merujuk pada kebebasan dari penyakit fisik maupun emosiaonal. Kesehatan kerja merupakan program yang memperhatikan kesehatan karyawan yang mungkin terganggu oleh kegiatan perusahaan.

Teori Kepuasan Kerja

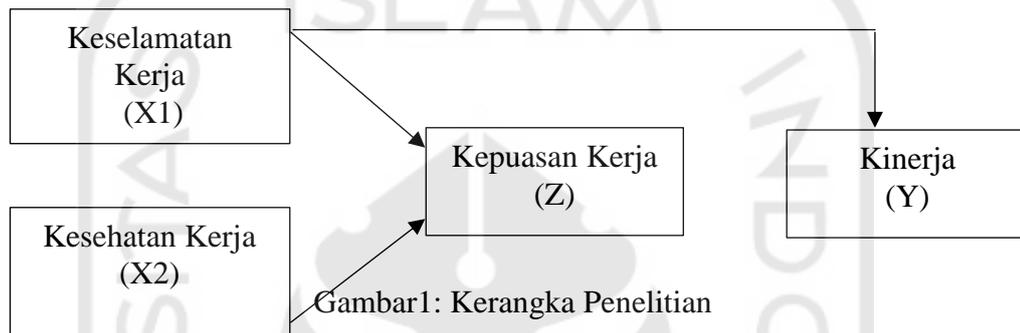
Menurut Handoko (2008) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan karyawan terkait dengan pekerjaan mereka sendiri. Kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Pengertian kepuasan kerja menurut Robbins (2007) yaitu sikap umum seseorang karyawan terhadap pekerjaannya. Pengertian selanjutnya menurut Luthans (2006) adalah suatu keadaan emosi positif seseorang karyawan yang dihasilkan dari hasil suatu pekerjaan atau pengalaman kerja.

Teori Kinerja

Menurut Armstrong (2010), Kinerja diartikan sebagai hasil yang dicapai dan merupakan catatan prestasi seseorang. Pengertian selanjutnya menurut Robbins (2006) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang

dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Badriyah, (2013), Prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang dilakukannya.

Kerangka Penelitian



HIPOTESIS

Menurut Sekaran dan Bougie (2013), hipotesis merupakan hubungan logis yang diperkirakan di antara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji.

H1 : Terdapat pengaruh keselamatan kerja pada kepuasan kerja.

H2 : Terdapat pengaruh kesehatan kerja pada kepuasan kerja.

H3 : Terdapat pengaruh keselamatan kerja pada kinerja.

H4 : Terdapat pengaruh kesehatan kerja pada kinerja.

H5 : Terdapat pengaruh kepuasan kerja pada kinerja.

H6 : Terdapat pengaruh dari keselamatan kerja pada kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

H7 : Terdapat pengaruh dari kesehatan kerja pada kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Dalam melakukan penelitian, ada beberapa pendekatan yang dapat dipakai. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014) metode penelitian kuantitatif, adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di CV. Cipta Usaha Mandiri Kabupaten Temanggung, tepatnya di Jl. Raya Ngadirejo Km. 3 Desa Mandisari, Kecamatan Ngadirejo, Kabupaten Temanggung. Didirikan pada tanggal 13 November 2006, dengan jumlah awal karyawan 40 orang.

Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2014) variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga didapat informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah keselamatan dan kesehatan (Sugiyono, 2014).

Variabel Intervening

Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Variabel ini merupakan variabel penyela yang terletak di antara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau

timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2007). Variabel intervening dalam penelitian ini adalah variabel kepuasan kerja.

Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi, karena adanya variabel independen (Sugiyono, 2014). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah variabel kinerja.

Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018) populasi adalah subyek atau subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian disimpulkan. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek tersebut. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 92 orang yang terdiri atas 28 karyawan staff kantor dan 64 orang karyawan produksi. Dalam penelitian ini peneliti hanya mengambil data dari karyawan produksi berjumlah 64 orang karena alasan relevansi dengan instrumen dan tujuan penelitian yang akan dilakukan.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah atau karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Kesimpulan dari sampel tersebut akan diberlakukan untuk populasi. Jadi sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul mewakili (Sugiyono, 2018). Sampel dalam penelitian ini adalah sejumlah 64. Penelitian ini menggunakan sampel sensus.

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018) instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Hasil penelitian yang valid yaitu bila terdapat

kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti.

Validitas diuji dengan mengkorelasikan nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dengan nilai total seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel. Data dikatakan valid apabila mempunyai taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 (Arikunto, 2013).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi dan stabilitas alat ukur atau instrument. Konsistensi menunjukkan seberapa baik item-item yang mengukur sebuah konsep bersatu menjadi sebuah kumpulan (Sekaran, 2006).

Penelitian ini menggunakan metode uji reliabilitas melalui Alpha Cronbach. Dimana apabila nilai Alpha Cronbach lebih besar dari 0,60 maka instrumen dinyatakan reliabel (Sugiyono, 2007).

ANALISIS DATA

UJI R² (Koefisien Determinasi)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,709 ^a	,50	,48	,4151

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4,19 di atas, R² = 48%. Ini artinya bahwa variabel Keselamatan Kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 48% persen terhadap variabel Kinerja (Y) dan 52 persen lainnya dipengaruhi oleh faktor faktor lain di luar variabel X1 dan X2.

Tabel 4.20 Hasil R² (Koefisien Determinasi) Keselamatan kerja dan Kesehatan Kerja Pada Kepuasan kerja
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,672 ^a	,45	,43	,3233

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Z

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4,20, R² = 43 %. Ini artinya bahwa variabel Keselamatan Kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 43 % persen terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z) dan 57 % lainnya dipengaruhi oleh faktor faktor lain di luar variabel X₁ dan X₂.

Tabel 4.21 Hasil R² (Koefisien Determinasi) Kepuasan kerja Pada Kinerja
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,687 ^a	0,47	0,46	0,4239

a. Predictors: (Constant), Z

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4,21, R² = 46 %. Ini artinya bahwa variabel Kepuasan kerja (Z) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 46 % persen

terhadap variabel Kinerja (Y) dan 54 % lainnya dipengaruhi oleh faktor faktor lain di luar variabel Z.

Uji t

Menurut Ghozali (2013), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas (independen) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji t dilakukan untuk menganalisis hipotesis yang sudah dirumuskan.

1. Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Pada Kepuasan Kerja.

Tabel 4.24 Hasil Analisis Pengaruh Keselamatan Kerja, dan Kesehatan Kerja pada Kepuasan Kerja.
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,294	0,331		3,906	0,000
	Keselamatan	0,251	0,084	0,325	3,002	0,004
	Kesehatan	0,385	0,089	0,471	4,351	0,000

a. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber: Data yang diolah 2019

A. Hipotesis 1 : Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

1) Hipotesis

H₀ : Tidak ada pengaruh signifikan dari variabel Keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan.

H_a : Terdapat pengaruh signifikan dari variabel Keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan.

2) Kriteria

Jika tingkat sig. penelitian $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika tingkat sig. penelitian $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

4) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa **hipotesis pertama** yang berbunyi “Terdapat pengaruh signifikan dari variabel Keselamatan Kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan” **terbukti**.

B. Hipotesis 2 : Pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

1) Hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan dari variabel Kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan.

H_a : Terdapat pengaruh signifikan dari variabel Kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan.

2) Kriteria

Jika tingkat sig. penelitian $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika tingkat sig. penelitian $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

4) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa **hipotesis kedua** yang berbunyi “Terdapat pengaruh signifikan dari variabel Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan” **terbukti**.

2. Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Pada Kinerja.

Tabel 4.25 Hasil Analisis Pengaruh Keselamatan Kerja, Dan Kesehatan Kerja Pada Kinerja.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	0,396	0,425		0,930	0,356
Keselamatan	0,397	0,108	0,381	3,695	0,001
Kesehatan	0,511	0,114	0,463	4,493	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data yang diolah 2019

A. Hipotesis 1 : Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja.

1) Hipotesis

H₀ : Tidak ada pengaruh signifikan dari variabel Keselamatan kerja terhadap kinerja pada karyawan.

H_a : Terdapat pengaruh signifikan dari variabel Keselamatan kerja terhadap kinerja pada karyawan.

2) Kriteria

Jika tingkat sig. penelitian < 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima

Jika tingkat sig. penelitian > 0,05, maka H₀ diterima dan H_a ditolak

3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikansi sebesar 0,001 < 0,05, sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima.

4) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa **hipotesis ketiga** yang berbunyi “Terdapat pengaruh signifikan dari variabel Keselamatan Kerja terhadap kinerja pada karyawan” **terbukti**.

B. Hipotesis 2 : Pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kinerja.

1) Hipotesis

H₀ : Tidak ada pengaruh signifikan dari variabel Kesehatan kerja terhadap kinerja pada karyawan.

H_a : Terdapat pengaruh signifikan dari variabel Kesehatan kerja terhadap kinerja pada karyawan.

2) Kriteria

Jika tingkat sig. penelitian < 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima

Jika tingkat sig. penelitian > 0,05, maka H₀ diterima dan H_a ditolak

3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima.

4) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa **hipotesis keempat** yang berbunyi “Terdapat pengaruh signifikan dari variabel kesehatan Kerja terhadap kinerja pada karyawan” **terbukti**.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja pada Kinerja

Tabel 4.26 Hasil Analisis Kepuasan Kerja Pada Kinerja.

Model	Unstandardized		Standardized		Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	0,311	0,460		0,677	0,501
Kepuasan	0,926	0,130	0,687	7,131	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data yang diolah 2019

A. Hipotesis 1 : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.

1) Hipotesis

H₀ : Tidak ada pengaruh signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan.

H_a : Terdapat pengaruh signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan.

2) Kriteria

Jika tingkat sig. penelitian < 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima

Jika tingkat sig. penelitian > 0,05, maka H₀ diterima dan H_a ditolak

3) Hasil

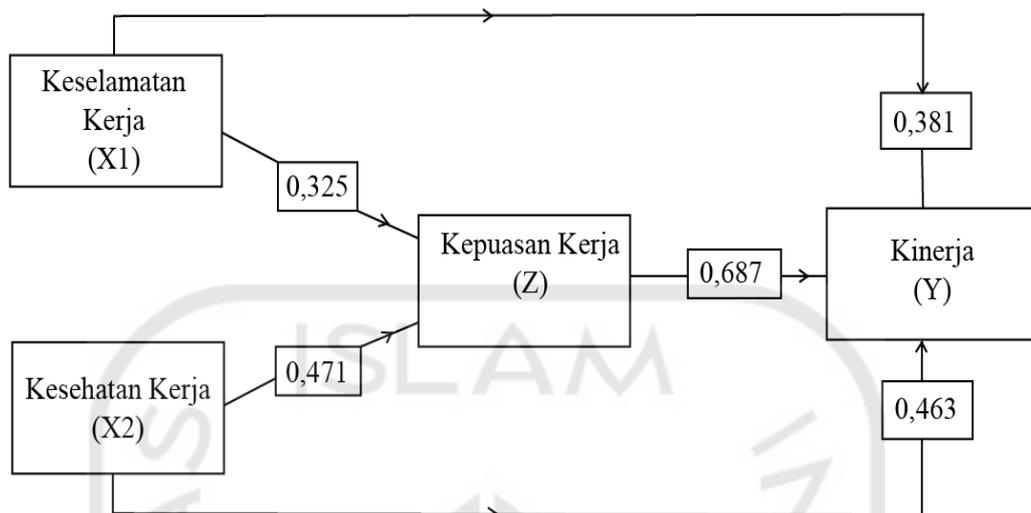
Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima.

4) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa **hipotesis kelima** yang berbunyi “Terdapat pengaruh signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan” **terbukti**.

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur (*path analysis*) adalah perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Uji dalam penelitian ini menggunakan Uji Sobel. Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung X ke Y lewat Z. Pengaruh tidak langsung X ke Y lewat Z dihitung dengan cara mengalikan jalur X -> Z (a) dengan jalur Z -> Y (b) atau ab. Dikatakan variabel tidak langsung memiliki pengaruh yang lebih baik daripada pengaruh langsung jika nilai Z yang dihasilkan > 1,96 atau < -1,96 (Ghozali, 2011).



Gambar 4.2 Hasil Analisis jalur

1. Pengaruh Langsung

- a. Pengaruh keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja.
 $X_1 \rightarrow Z = 0,325$
- b. Pengaruh kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja.
 $X_2 \rightarrow Z = 0,471$
- c. Pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja.
 $X_1 \rightarrow Y = 0,381$
- d. Pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja
 $X_2 \rightarrow Y = 0,463$
- e. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja
 $Z \rightarrow Y = 0,687$

2. Pengaruh Tidak Langsung

- a. Pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
 $X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,325 \times 0,687) = 0,223$
- b. Pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
 $X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,471 \times 0,687) = 0,323$

Rangkuman dari koefisien jalur, pengaruh tidak langsung dan total dari pengaruh keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z).

Tabel 4.28 Rangkuman Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
$X_1 \rightarrow Z$	0,325	0	0,325
$X_2 \rightarrow Z$	0,471	0	0,471
$X_1 \rightarrow Y$	0,381	0	0,381
$X_2 \rightarrow Y$	0,463	0	0,463
$Z \rightarrow Y$	0,687	0	0,687
$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$	0	0,223	0,223
$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$	0	0,323	0,323

1) Pengaruh Tidak Langsung Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil olah data diperoleh koefisien regresi pengaruh langsung keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,381; koefisien regresi pengaruh tidak langsung keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $(0,325 \times 0,687) = 0,223$. Terdapat pengaruh tidak langsung keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja meski tidak sebesar pengaruh langsung keselamatan kerja terhadap kinerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis keenam “Terdapat pengaruh variabel keselamatan kerja pada kinerja dengan kepuasan sebagai variabel *intervening*” **terbukti**.

2) Pengujian Pengaruh Tidak Langsung Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil olah data diperoleh koefisien regresi pengaruh langsung kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,463; koefisien regresi pengaruh tidak langsung kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $(0,471 \times 0,687) = 0,323$. Terdapat pengaruh tidak langsung kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja meski tidak sebesar pengaruh langsung kesehatan kerja terhadap kinerja. Hipotesis ketujuh “Terdapat pengaruh variabel kesehatan kerja pada kinerja dengan kepuasan sebagai variabel *intervening*” **terbukti**.

Tabel 4.27 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Keterangan	Hasil
H 1	Terdapat pengaruh variabel keselamatan kerja pada kepuasan kerja	Terbukti
H 2	Terdapat pengaruh variabel kesehatan kerja pada kepuasan kerja	Terbukti
H 3	Terdapat pengaruh variabel keselamatan kerja pada kinerja	Terbukti
H 4	Terdapat pengaruh variabel kesehatan kerja pada kinerja	Terbukti
H 5	Terdapat pengaruh variabel kepuasan kerja pada kinerja	Terbukti
H 6	Terdapat pengaruh variabel keselamatan kerja pada kinerja dengan kepuasan sebagai variabel <i>intervening</i>	Terbukti
H 7	Terdapat pengaruh variabel kesehatan kerja pada kinerja dengan kepuasan sebagai variabel <i>intervening</i>	Terbukti

Pembahasan

Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan analisis data, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,004. 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 keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan di CV. Cipta Usaha Mandiri Temanggung “**terbukti**”.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pengaruh dari variabel keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan di CV. Cipta Usaha Mandiri Temanggung didukung dengan beberapa penelitian terdahulu diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Kularathna dkk (2016) menunjukkan bahwa hubungan keselamatan dan kesehatan adalah positif. Yang berarti bahwa ketika keselamatan dan kesehatan meningkat, kepuasan kerja juga meningkat.

Penelitian lain oleh Sembe dan Ayu pada (2017) mengungkapkan bahwa praktik praktek manajemen kesehatan dan keselamatan kerja mengarah ke peningkatan kepuasan kerja di antara karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Mihravi dkk (2016) menemukan bahwa praktik keselamatan kerja berkorelasi positif dengan kepuasan kerja para karyawan di perusahaan. Penelitian oleh Gupta dan Upadhyay (2012), Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif antara keselamatan kerja pada kepuasan kerja. Kemudian Kilic dan Selim yang melakukan penelitian pada tahun (2009). Menurut analisis yang dinyatakan di atas diharapkan bahwa selama tingkat risiko pada kesehatan dan keamanan kerja menurun, tingkat kepuasan karyawan akan meningkat.

Pengaruh 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_0

diterima dan H_a ditolak sehingga hipotesis terdapat pengaruh dari variabel kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan di CV. Cipta Usaha Mandiri Temanggung “**terbukti**”.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pengaruh dari variabel keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan di CV. Cipta Usaha Mandiri Temanggung didukung dengan beberapa penelitian terdahulu diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Mihravi dkk (2016) menemukan bahwa praktik keselamatan dan kesehatan kerja berkorelasi positif dengan kepuasan kerja para karyawan di perusahaan.

Penelitian lain oleh Kilic dan Selim yang melakukan penelitian pada tahun (2009). Menurut analisis yang dinyatakan di atas diharapkan bahwa selama tingkat risiko pada kesehatan dan keamanan kerja menurun, tingkat kepuasan karyawan akan meningkat. Penelitian lain oleh Sembe dan Ayuo pada (2017) mengungkapkan bahwa praktik praktek manajemen kesehatan dan keselamatan kerja mengarah ke peningkatan kepuasan kerja di antara karyawan.

Juga didukung penelitian yang dilakukan oleh Kularathna dkk (2016) menunjukkan bahwa hubungan keselamatan dan kesehatan adalah positif. Yang berarti bahwa ketika keselamatan dan kesehatan meningkat, kepuasan kerja juga meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Fajri dkk (2017) menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh signifikan program kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Keselamatan Kerja Pada Kinerja

Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001. 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 keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan di CV. Cipta Usaha Mandiri Temanggung “**terbukti**”.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pengaruh dari variabel keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan di CV. Cipta Usaha Mandiri didukung dengan beberapa penelitian terdahulu diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Oluoch pada tahun (2015) Temuan ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara program kesehatan dan keselamatan dan kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Putri dkk pada tahun (2017). Hasilnya menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja dan disiplin secara bersamaan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Gbadago pada tahun (2017) hasilnya membuktikan bahwa ada hubungan positif antara ukuran K3 dan kinerja karyawan.

Penelitian lain oleh Greepherson pada tahun (2013). Temuan menunjukkan bahwa bahwa ada kontribusi yang lebih besar pada penerapan K3 terhadap peningkatan produksi. Selanjutnya Elphiana dkk (2017), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina EP Asset 2 Prabumulih.

Pengaruh Kesehatan Kerja Pada Kinerja

Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai dignifikansi 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 kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan di CV. Cipta Usaha Mandiri Temanggung “**terbukti**”.

Hasil penelitian yang menunjukan bahwa pengaruh dari variabel kesehatan kerja terhadap kinerja pada karyawan di CV. Cipta Usaha Mandiri Temanggung didukung dengan beberapa penelitian terdahulu diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Makori dkk (2012) Temuan penelitian menunjukkan pengaruh positif antara program kesehatan dan keselamatan kerja (OHSP) dan kinerja organisasi perusahaan. Penelitian selanjutnya oleh Putri dkk pada tahun (2017). Hasilnya menunjukkan bahwa kesehatan dan

keselamatan kerja, lingkungan kerja dan disiplin secara bersamaan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian penelitian oleh Oluoch pada tahun (2015) Temuan ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara program kesehatan dan keselamatan dan kinerja karyawan. Penelitian oleh pada tahun (2013). Temuan menunjukkan bahwa bahwa ada kontribusi yang lebih besar pada penerapan K3 terhadap peningkatan produksi. Dan penelitian yang dilakukan oleh Gbadago pada tahun (2017) hasilnya membuktikan bahwa ada hubungan positif antara penerapan K3 dan kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Pada Kinerja

Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai dignifikansi 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 kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan di CV. Cipta Usaha Mandiri Temanggung “**terbukti**”.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pengaruh dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan di CV. Cipta Usaha Mandiri Temanggung didukung dengan beberapa penelitian terdahulu diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Khan dkk pada tahun (2011). Disimpulkan dari studi bahwa aspek-aspek kepuasan seperti: gaji, promosi, keselamatan dan keamanan kerja, kondisi kerja, otonomi kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan dan sifat pekerjaan; mempengaruhi kinerja pekerjaan.

Selanjutnya adalah penelitian oleh Pushpakumari pada tahun (2008). Data analisis menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Inuwa pada tahun (2016). Hasil analisis menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja staf. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Ch. Platis dkk pada tahun (2014). Analisis

komponen utama menunjukkan bahwa untuk kepuasan kerja adalah parameter yang paling penting terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Latif dkk (2013). Analisis data menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara kepuasan kerja dan kinerja organisasi.

Pengaruh variabel Keselamatan Kerja pada Kinerja dengan Kepuasan sebagai variabel *intervening*.

Dari hasil perhitungan analisis jalur, koefisien regresi pengaruh langsung keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,381, koefisien regresi pengaruh tidak langsung keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $(0,325 \times 0,687) = 0,223$. Terdapat pengaruh tidak langsung keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja meski tidak sebesar pengaruh langsung keselamatan kerja terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis keenam yang berbunyi “Terdapat pengaruh variabel keselamatan kerja pada kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* meski tidak sebesar pengaruh langsung keselamatan kerja terhadap kinerja”, “**terbukti**”.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ahmad pada tahun (2017), ada bukti yang jelas bahwa K3 berhubungan positif dengan Kepuasan Kerja, dan Kepuasan Kerja secara positif terkait dengan kinerja. Kemudian penelitian oleh Yusuf dkk pada tahun (2012). Diperoleh hasil bahwa Keselamatan kerja dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat karyawan lebih setia kepada perusahaan atau untuk lebih termotivasi di tempat kerja, bekerja dengan rasa tenang, dan yang lebih penting akan meningkatkan kemungkinan mereka untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Hasil dari penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu oleh Mulyantoro dkk pada tahun (2018). Hasil dari penelitian ini adalah bahwa OSH (*Occupational Health and Safety*) secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja. Penelitian

selanjutnya oleh Wibowo (2016) menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, variabel kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, variabel keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pelanggan, variabel kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pelanggan, variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Penelitian yang dilakukan oleh Tengilimoglu dkk (2016) menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya keselamatan kerja dan kepuasan kerja, terdapat hubungan yang signifikan antara keselamatan kinerja dan kepuasan kerja dan yang terakhir terdapat hubungan yang signifikan antara budaya keselamatan pada kinerja dengan kepuasan kerja sebagai *intervening*.

Pengaruh variabel Kesehatan Kerja pada Kinerja dengan Kepuasan sebagai variabel *intervening*.

Berdasarkan hasil olah data diperoleh koefisien regresi pengaruh langsung kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,463 Koefisien regresi pengaruh tidak langsung kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $(0,471 \times 0,687) = 0,323$. Terdapat pengaruh tidak langsung kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja meski tidak sebesar pengaruh langsung kesehatan kerja terhadap kinerja. Hipotesis ketujuh “Terdapat pengaruh variabel kesehatan kerja pada kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* meski tidak sebesar pengaruh langsung kesehatan kerja terhadap kinerja” **terbukti**.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tengilimoglu dkk. (2016). Yang menyatakan bahwa terdapat hubungan signifikan antara kesehatan kerja dan kepuasan kerja, terdapat hubungan yang signifikan antara keselamatan kinerja dan kepuasan kerja dan yang terakhir terdapat hubungan yang signifikan antara budaya

keselamatan pada kinerja dengan kepuasan kerja sebagai intervening. Kemudian penelitian oleh Yusuf dkk pada tahun (2012). Diperoleh hasil bahwa Kesehatan kerja dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat karyawan lebih setia kepada perusahaan atau untuk lebih termotivasi di tempat kerja, bekerja dengan rasa tenang, dan yang lebih penting akan meningkatkan kemungkinan mereka untuk mencapai produktivitas tinggi.

Juga didukung oleh penelitian dari Wibowo (2016) menunjukkan bahwa variabel kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, variabel kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pelanggan, variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kesehatan kerja secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Selanjutnya penelitian oleh Mulyantoro dkk pada tahun (2018). Hasil dari penelitian ini adalah bahwa OSH (*Occupational Health and Safety*) secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja. Penelitian dilakukan oleh Ahmad pada tahun (2017), menyatakan ada bukti yang jelas bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja berhubungan positif dengan Kepuasan Kerja, dan Kepuasan Kerja secara positif terkait dengan kinerja.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, penulis menyimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh variabel keselamatan kerja pada kepuasan kerja
2. Terdapat pengaruh variabel kesehatan kerja pada kepuasan kerja
3. Terdapat pengaruh variabel keselamatan kerja pada kinerja
4. Terdapat pengaruh variabel kesehatan kerja pada kinerja
5. Terdapat pengaruh variabel kepuasan kerja pada kinerja
6. Terdapat pengaruh variabel keselamatan kerja pada kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* meski tidak sebesar pengaruh langsung keselamatan kerja terhadap kinerja

7. Terdapat pengaruh variabel kesehatan kerja pada kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* meski tidak sebesar pengaruh langsung kesehatan kerja terhadap kinerja

Saran

Dari hasil analisis dan pembahasan yang sudah dilakukan, dapat diajukan saran sebagai berikut:

1. Meningkatkan performa penerapan keselamatan kerja di perusahaan dan memperbanyak sosialisasi mengenai praktek keselamatan kerja yang sudah mulai dilaksanakan pada CV. Cipta Usaha Mandiri.
2. Meningkatkan pelayanan kepada karyawan berupa keikutsertaan pada jaminan kesehatan dan keselamatan kerja sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku.
3. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan agar meneliti variabel lain yang mempengaruhi kinerja dan menggunakan pendekatan penelitian kualitatif untuk menggali fenomena dan data yang lebih lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

- Greepherson, Abihud., (2013). *The Impacts Of The Health And Safety Programmes On The Organization Performance: A Case Study Of Arusha Airport Authority. A Research Dissertation Submitted In Partial Fulfillment Of The Requirements For The Degree Of Master Of Human Resource Management Of The Open University Of Tanzania*, 2013.
- Khan, Alamdard Hussain., Nawaz, Muhammad Musarrat., Aleem, Muhammad dan Hamed, Wasim. (2011). Impact of job satisfaction on employee performance: An empirical study of autonomous Medical Institutions of Pakistan. *African Journal of Business Management*. Vol. 6 (7), pp. 2697-2705, 22 February, 2012.
- Anu Gupta dan Devina Upadhyay (2012) *Impact of Occupational Health Safety on Employee Satisfaction IJSR - International Journal Of Scientific Research*
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Analisis*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Armstrong, Michael (2010) *Armstrong's Essential Human Resource Management Practice A Guide to People Management*, Great Britain dan United States: Kogan Page Limited
- Bangun, Wilson (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga
- Badriyah, M (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PUSTAKA SETIA
- Ch. Platis., P. Reklitis., S. Zimeras (2014) Relation between job satisfaction and job performance in healthcare services. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 175 (2015) 480 – 487
- D. O. Putri., B. Triatmanto dan S. Setiyadi (2017) The effect of occupational health and safety, work environment and discipline on employee performance in a consumer goods company. *International Conference on Industrial and System Engineering (IConISE) 2017*
- Tengilimoglu, Dilaver., Celik, Elif dan Guzel, Alper (2016) The Effect of Safety Culture on Safety Performance: Intermediary Role of Job Satisfaction. *British Journal of Economics, Management & Trade*, 15(3): 1-12, 2016, Article no.BJEMT.29975, ISSN: 2278-098X
- Wibowo, Endro dan Utomo, Hardi (2016) PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING, (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi Unit Serbuk Effervescent PT Sido Muncul Semarang), *Among Makarti* Vol.9 No.17, Juli 2016
- Elphiana E.G, Diah, Yuliansyah M., & M. Kosasih Zen (2017)' PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERTAMINA EP ASSET 2 PRABUMULIH' JEMBATAN – *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XIV* No 2, Oktober 2017
- Oluoch, Eric Omondi (2015) Effect Of Occupational Safety And Health Programmes On Employee Performance At Kenya Power Company Limited. *Department Of Business Administration School Of Business*, University Of Nairobi.
- Makori, Ezekiel M., Nandi, O. M. J., J. K. Thuo dan Wanyonyi, Kadian W. Influence of occupational health and safety programmers on performance of manufacturing firms in Western Province, Kenya. *African Journal of History and Culture (AJHC)* Vol. 4(4), pp. 46-58, May 2012
- Sembe, Florence dan Amos (2017) Effect of Selected Occupational Health and Safety Management Practices on Job Satisfaction of Employees in University Campuses in Nakuru Town, Kenya, *Journal of Human Resource Management*, 2017; 5(5): 70-77

- Ghozali, Imam (2013) Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21, Edisi 7, Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kilic, Gonca dan Selim, Murat (2009) The Effects Of Occupational Health And Safety Risk Factors On Job Satisfaction In Hotel Enterprises. *Ege Akademik Bakis / Ege Academic Review* 9 (3) 2009: 903-921
- Mulyantoro, Heri (2018) Analysis Of Influence Of Osh (Occupational Safety And Health) And Job Satisfaction To Employee Performance With Commitment Organizational As Intervening Variable (Mining Industry Study On Pt. Ansaft Inti Resources, East Borneo, Indonesia) ' *International Journal Of Business Quantitative Economics and Applied Management Research*, Volume-5, Issue-3, August 2018
- Handoko, Hani. 2008. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2014) *Manajemen Sumber Daya manusia*, Jakarta : Bumi Aksara
- Iftikhar Ahmad, Abdul Sattar, Allah Nawaz (2017) The Mediating Role Of Perceived Job Satisfaction In The Relationship Between Occupational Health & Safety And Employees' Performance. *Gomal Journal of Medical Sciences January-March 2017*, Vol. 15, No. 1
- Jackson, Susan E., Randall S. Schuler, & Steve Werner, (2011) *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Buku 2 Edisi 10, Jakarta: Salemba Empat.
- Fajri, Kahfiardi., Hamidah, Utami, Nayati., Prasetya, Arik (2017) PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT Brantas Abipraya (Persero) Dalam Proyek Pembangunan Wisma Atlet Kemayoran) *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* | Vol. 46 No.1 Mei 2017
- Kularathna, W.K.H.U. dan Perera, G.D.N (2016) The Impact of Safety and Health on Job Satisfaction in Selected Branches of Utility Service Supply Organization in Western Province North in Sri Lanka, *3rd International HRM Conference*, Vol.3, No.1, 08th October, 2016
- Luthans, Fred (2006) *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Mathis, Robert L. & Jackson, John H. (2002) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Salemba Empat
- Mathis, Robert L. & Jackson, John H. (2009) *Human Resource Management*, Jakarta: Salemba Empat
- Mathis, Robert L. & Jackson, John H. (2011) *Human Resource Management*, Jakarta: Salemba Empat

- Mangkunegara, A.P (2005) *Manajemen Sumber daya manusia perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A.P (2011) *Manajemen Sumber daya manusia perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A.P (2013) *Manajemen Sumber daya manusia perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Manullang, Sendjun H. (2000). *Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mihiravi, D.P. and Perera, G.D.N (2016) Impact of Occupational Safety and Health Practices on Job Satisfaction: A Study in Selected Large Scale Apparel Firms in Colombo District, *3rd International HRM Conference*, Vol.3, No.1, 08th October, 2016
- Mondy W.R. (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Erlangga
- Munandar, Ashar S. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit UI.
- M. D. Pushpakumari (2008) The Impact of Job Satisfaction on Job Performance: An Empirical Analysis, *Forum Kota Terkenal Juni 2008*
- Latif, Muhammad Shahzad., Ahmad, Mushtaq., Qasim, Muhammad., Mushtaq Momal., Ferdoos, Amber., Naeem, Hummayoun (2013) Impact of employee's job satisfaction on organizational performance. *European Journal of Business and Management* www.iiste.org ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol.5, No.5, 2013
- Inuwa, Mohammed (2016) Job Satisfaction and Employee Performance: An Empirical Approach, *The Millennium University Journal*; Vol. 1, No. 1; 2016
- Yusuf, RM., Eliyana, Anis., Sari, Oci Novita (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* June 2012, Special Issue: 136-140
- Robbins, Stephen P. (2006) *Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta, Indeks Kelompok Gramedia..
- Sekaran, U. (2006). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, U & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business : A Skill Building Approach*, USA: John Wiley & Sons Ltd.
- Snell, Scott A., Bohlander, George W. (2013) *Managing Human Resource*, South-Western, Cengage Learning

- Suma'mur, P. K. (2001) Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan, Jakarta: CV. Haji Mas Agung
- Sugiyono. (2007). Statitika untuk Penelitian. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Ndulue, Theresa Ifeyinwa dan Ekechukwu, Henry Chinonso (2016) IMPACT OF JOB SATISFACTION ON EMPLOYEES PERFORMANCE: A STUDY OF NIGERIAN BREWERIES PLC KADUNA STATE BRANCH, NIGERIA, *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review* Vol. 5, No.11, July 2016
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 Bab III Pasal 3 tentang Keselamatan Kerja
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 Bab XII Pasal 164 tentang Kesehatan Kerja

