

**PENGARUH MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA HUBUNGAN ANTARA
KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA SERTA LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BAGIAN PRODUKSI PT
SANDANG ASIA MAJU ABADI SEMARANG**

JURNAL



Oleh:

Nama : Sri Hajjah Utami
Nomor Mahasiswa : 15311237
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA
2019**

HALAMAN PENGESAHAN JURNAL PUBLIKASI

**PENGARUH MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA HUBUNGAN ANTARA
KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA SERTA LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BAGIAN PRODUKSI PT SANDANG
ASIA MAJU ABADI SEMARANG**

Nama : Sri Hajjah Utami

Nomor Mahasiswa : 15311237

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 14 Agustus 2019

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,

Dr. Trias Setiawati, M.Si.

Pengaruh Mediasi Kepuasan Kerja Pada Hubungan Antara Kesehatan dan Keselamatan Kerja serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Produksi PT Sandang Asia Maju Abadi Semarang

Sri Hajijah Utami
Universitas Islam Indonesia
Srihajijahutami29@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara kesehatan keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dari penelitian ini sebanyak 1830 karyawan, dengan menggunakan *cluster random sampling* ditemukan sebanyak 329 karyawan di bagian produksi PT Sandang Asia Maju Abadi sebagai sampel. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan menganalisisnya dengan uji t, uji F, analisis regresi linier sederhana dan berganda serta analisis jalur. Hasil penelitian ini menemukan bahwa kesehatan keselamatan kerja dan lingkungan kerja secara parsial atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kesehatan keselamatan kerja dan lingkungan kerja secara parsial atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. garuh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara kesehatan keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa pengaruh tidak langsung kesehatan keselamatan kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh langsung.

Kata kunci – *Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.*

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the mediation effect of job satisfaction in relationship among occupational safety health and work environment on employee performance. The population was 1830 employees and with cluster random sampling was found 329 employees of PT Sandang Asia Maju Abadi in the production section. Methods of collecting data using questionnaire and analyzing it with t-test, F-test, simple and multiple linear regression analysis and path analysis. The result of this study found that occupational safety health and work environment partially or simultaneously have a significant influence on job satisfaction, occupational safety and work environment partially or simultaneously have a significant influence on employee performance. It indicated that the job satisfaction mediate the relationship among occupational safety health and work environment on employee performance which mean that indirect influence of occupational safety health or work environment on employee performance is greater than direct influence..

Keywords – *Occupational Health and Safety, Work Environment, Job Satisfaction, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah perusahaan salah satunya ditentukan oleh kinerja karyawan yang baik. Menurut Mathis dan Jackson (2006) kinerja merupakan apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Adapun pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2013) yaitu hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tidak terlalu berbeda pengertian kinerja menurut Hasibuan (2002) kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang di bebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Berdasarkan beberapa pengertian tentang kinerja menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kontribusi karyawan berupa hasil kerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mampu mempengaruhi *output* pekerjaan dari seorang karyawan. Menurut Locke (1969) kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Tidak terlalu berbeda definisi kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2008) yang menyatakan kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Pengertian kepuasan kerja menurut Spector (2007) yakni sebagai sikap yang menggambarkan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya secara keseluruhan maupun terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dapat disimpulkan kepuasan kerja merupakan reaksi dalam bentuk emosi yang positif sebagai gambaran perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan dengan pengaruh positif atau negatif. Temuan tersebut berdasarkan lima penelitian terdahulu yang digunakan pada penelitian ini dan terbagi menjadi empat hasil positif dan satu hasil negatif. Penelitian yang dilakukan oleh Pila-Ngarm (2015); Awan dan Asghar (2014); Barakat *et al.* (2015); Saranya (2014) memiliki hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Sawitri *et al.* (2016) yang mana menunjukkan hasil yang berbeda yaitu kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja merupakan hal penting bagi sebuah perusahaan, terutama yang memiliki risiko kecelakaan kerja tinggi. Menurut Mathis dan Jackson (2002) kesehatan dan keselamatan kerja menuju pada perlindungan kesejahteraan fisik dengan tujuan mencegah terjadinya kecelakaan atau cedera terkait dengan pekerjaan. Selanjutnya menurut Mangkunegara (2013) kesehatan dan

keselamatan kerja adalah suatu pemikiran dan sebagai upaya untuk mempertanggungjawabkan kelengkapan dan kesempurnaan jasmani maupun rohani pada tenaga kerja, hasil karya dan budaya menuju masyarakat yang adil dan makmur. Bahaya ditempat kerja, kesehatan karyawan yang buruk, mesin rusak dan cacat mampu mengganggu kegiatan kerja yang akan berdampak pada penurunan kinerja. Dapat disimpulkan pengertian kesehatan dan keselamatan kerja diberikan dengan tujuan untuk mencegah terjadinya kecelakaan bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Penerapan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang baik dalam sebuah perusahaan akan mempengaruhi kinerja karyawan dan sebaliknya. Temuan tersebut berdasarkan sembilan penelitian terdahulu yang digunakan pada penelitian ini dan terbagi menjadi delapan hasil positif dan satu hasil negatif. Penelitian yang dilakukan oleh Makori, *et al.* (2012); Kaynak, *et al.* (2016); Chotimah (2018); Rozy dan Annisah (2013); Anjani, Utami dan Prasetya (2013), Munir (2014), Christina, Djakfar dan Thoyib (2012), Sihotang, Tobing dan Lumbantoruan (2016) memiliki hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Dwomoh, Owusu dan Addo (2013) yang mana menunjukkan hasil yang bertolak belakang yaitu kesehatan dan keselamatan kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang dikelola dengan baik akan membuat karyawan merasa aman dan nyaman serta memberikan dampak pada tingkat kepuasan kerja karyawan. Temuan tersebut berdasarkan lima penelitian terdahulu yang digunakan pada penelitian ini dan terbagi menjadi empat hasil positif dan satu hasil negatif. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mihiravi dan Parera (2016); Kularathana dan Parera (2016); Huang *et al.* (2016); Aria, Utami dan Mayowan (2015) memiliki hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Utama *et al.* (2017) yang mana menunjukkan hasil yang berbeda yaitu tidak semua indikator dari K3 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang berhubungan langsung bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Selanjutnya, menurut Nitisemito (1992) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepada karyawan. Berdasarkan beberapa pengertian lingkungan kerja menurut beberapa ahli diatas, maka lingkungan kerja merupakan keseluruhan aspek yang ada disekitar karyawan yang mampu mempengaruhi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Lingkungan kerja yang baik maka akan memberikan pengaruh bagi kinerja karyawan agar lebih baik. Temuan tersebut berdasarkan tujuh penelitian terdahulu yang digunakan pada penelitian ini dan terbagi menjadi enam hasil positif dan satu hasil negatif. Penelitian yang dilakukan oleh Riyanto, Sutrisno dan Ali (2017); Ashraf *et al.*

(2013); Yeh dan Huan (2017); Jayaweera (2015), Rahmawati, Swasto dan Prasetya (2014); Dewi dan Frianto (2013) memiliki hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Al-Omari dan Okasheh (2017) yang mana menunjukkan hasil yang berbeda yaitu lingkungan kerja memiliki pengaruh negative terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang baik mampu memberikan pengaruh positif bagi kepuasan kerja, dan sebaliknya. Temuan tersebut berdasarkan lima penelitian terdahulu yang digunakan pada penelitian ini dan terbagi menjadi empat hasil positif dan satu hasil negatif. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agbozo *et al.* (2017); Raziq dan Maulabakhsh (2015); Aruan dan Fakhri (2015); Handaru, Utomo dan Sudiarditha (2013) memiliki hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Riansari, Sudiro dan Rofiaty (2012) menunjukkan hasil yang berbeda yang mana tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini akan dilakukan pada karyawan bagian produksi PT Sandang Asia Maju Abadi yang berlokasi dikota Semarang. PT Sandang Asia Maju Abadi merupakan salah satu perusahaan manufaktur garmen terbesar yang produknya diekspor ke lima benua dengan fasilitas manufaktur modern di Asia Tenggara. Dikenal sebagai perusahaan penghasil pakaian denim terbaik untuk semua jenis kelamin dan usia. Dengan memiliki banyak keunggulan seperti pada proses produksi bagian jahit, *laundry* dan kapasitas produksi 250.000 potong produk setiap bulannya, sehingga perusahaan ini memiliki mesin untuk produksi dalam jumlah banyak yaitu sekitar 1912 mesin. Berdasarkan hal tersebut penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, serta mengetahui apakah ada pengaruh mediasi kepuasan kerja pada hubungan K3 dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Sandang Asia Maju Abadi.

KAJIAN PUSTAKA

Landasan Teori

Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Mathis & Jackson (2002) mendefinisikan kesehatan dan keselamatan kerja yang mana mengarahkan pada perlindungan kesejahteraan fisik dengan tujuan mencegah terjadinya kecelakaan atau cedera terkait dengan pekerjaan, terdapat 3 faktor pada kesehatan keselamatan kerja, yaitu penilaian risiko yang mengidentifikasi adanya bahaya, audit kesehatan dan keselamatan, inspeksi kesehatan dan keselamatan. Gallagher (dalam Kaynak *et al.* 2016) menetapkan manajemen kesehatan dan keselamatan kerja sebagai sebuah kombinasi perencanaan dan peninjauan, pengaturan organisasi manajemen, konsultasi pengaturan dan elemen program spesifik yang bekerja bersama secara terpadu untuk meningkatkan kesehatan dan kinerja keselamatan. Selanjutnya menurut Mangkunegara (2013) mendefinisikan kesehatan dan keselamatan kerja merupakan suatu pemikiran dan sebagai upaya untuk mempertanggungjawabkan kelengkapan dan kesempurnaan jasmani maupun rohani pada

tenaga kerja, hasil karya dan budaya menuju masyarakat yang adil dan Makmur. Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan sebuah upaya serta kebijakan dari sebuah perusahaan untuk melindungi kesejahteraan karyawan agar tetap sehat dan aman dalam menjalankan aktivitas kerja.

Lingkungan Kerja. Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Sedangkan, menurut Lewa dan Subono (2005 dalam Rahmawanti *et al.* 2014) organisasi harus bisa mendisain lingkungan kerja sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Lingkungan kerja menurut Nitisemito merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepada karyawan, dan terdapat lima dimensi pada lingkungan kerja yaitu pewarnaan ruangan, kebersihan ruangan, pertukaran udara, penerangan dan keamanan. Perusahaan dirasa perlu untuk mengelola lingkungan kerja yang baik karena lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan berupa lingkungan fisik dan lingkungan non-fisik yang mampu mempengaruhi keefektifan kerja karyawan.

Kinerja Karyawan. Mathis dan Jackson (2006) mendefinisikan kinerja sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan berdasarkan pekerjaan serta tanggung jawabnya dalam sebuah perusahaan akan mempengaruhi penilaian kerjanya, bisa jadi kinerja baik juga bisa jadi kinerja karyawan tersebut buruk. Menurut Mangkunegara (2006) kinerja ataupun prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan dimensi kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pada kinerja karyawan. Selain itu, menurut Devis (dalam Mangkunegara 2013) kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu kemampuan dan motivasi.

Kepuasan Kerja. Menurut Locke (1969) tentang kepuasan kerja “*the pleasureable emotional state resulting from the appraisal of one’s job as achieving or facilitating the achievement of one’s job values*” yang jika diterjemahkan kedalam Bahasa Indonesia menjadi kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan berdasarkan penilaian pekerjaan seseorang sebagai mencapai atau memfasilitasi pencapaian nilai-nilai pekerjaan seseorang. Dimensi kepuasan menurut Locke (1969) yaitu *work it self, pay, supervision, co-worker, working condition*. Robbins (1998) memandang kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara seberapa banyak ganjaran yang diterima seseorang pekerja dan seberapa banyak yang diyakini haruslah diterima. Definisi lain dari Mangkunegara (2013) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sebuah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Kaynak, *et al.* (2016), memperoleh hasil bahwa kesehatan dan keselamatan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan teori dari Christopher, *et al.* (2012) pada variabel kesehatan dan keselamatan kerja dan teori Goris, *et al.* (2003) pada variabel kinerja karyawan. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Chotimah (2018), memperoleh hasil bahwa kesehatan dan keselamatan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Lotus Indah Textile Industries. Penelitian ini menggunakan teori dari Rahman (2013) pada variabel kesehatan dan keselamatan kerja dan teori dari Jackson (2011) pada variabel kinerja karyawan. Munir (2014) memperoleh hasil bahwa kesehatan dan keselamatan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan teori dari Sunyoto (2012) pada variabel kesehatan dan keselamatan kerja dan teori dari Mathis dan Jackson (2000) pada variabel kinerja karyawan.

Di sisi lain penelitian yang dilakukan oleh Christina (2012), memperoleh hasil bahwa kesehatan dan keselamatan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan teori dari Hinze (1997) pada variabel kesehatan dan keselamatan kerja dan teori dari Triwidodo (2003) pada variabel kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Makori, *et al.* (2012), Rozy dan Anisah (2013), Anjani, *et al.* (2013) dan Sihotang, *et al.* (2016) memperoleh hasil penelitian bahwa kesehatan dan keselamatan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut salah satunya menggunakan teori dari Schuler dan Huber (1993) pada variabel kesehatan dan keselamatan kerja dan teori Davis (1985) pada variabel kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Dwomoh, *et al.* (2013), memperoleh hasil bahwa beberapa indikator dari kesehatan dan keselamatan kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan teori Mathis dan Jackson (2004) pada variabel kesehatan keselamatan kerja dan teori Hudson (2012) pada variabel kinerja karyawan.
H1: *Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.*

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Riyanto, *et al.* (2017), memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan teori dari Sedarmayanti (2012) pada variabel lingkungan kerja dan teori dari Mangkunegara (2011) pada variabel kinerja karyawan. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Ashraf, *et al.* (2013), memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan teori dari Haynes (2008) pada variabel lingkungan kerja dan teori dari Ling, *et al.* (2010) pada variabel kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Yeh dan Huan (2017) dengan menggunakan teori Amabile, *et al.* (1955) pada variabel lingkungan kerja dan teori Amabile, *et al.* (1995) pada variabel kinerja karyawan, memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati, *et al.* (2014), memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan teori Sedarmayanti (1995) pada variabel lingkungan kerja dan teori dari Mangkunegara (2004) pada variabel kinerja karyawan.

Al-Omari dan Okasheh (2017), memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan teori Nitisemito (1992) pada variabel lingkungan kerja dan teori Muchhal (2014) pada variabel kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2013), memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan teori Sedarmayanti (2001) pada variabel lingkungan kerja dan teori dari Moeheriono (2009) pada variabel kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Jayaweera (2015), memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan teori Arsalani, *et al* (2011) pada variabel lingkungan kerja dan teori Motowidlo dan Scotter (1994) pada variabel kinerja karyawan.

H2: *Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.*

Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Mihiravi dan Parera (2016), memperoleh hasil bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berdampak positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan teori Ward, *et al.* (2008) pada variabel kesehatan dan keselamatan kerja dan teori dari Locke (1969) pada variabel kepuasan kerja. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Huang, *et al.* (2016), memperoleh hasil bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berdampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan teori Blau (1960) pada variabel kesehatan dan keselamatan kerja dan teori dari Judge, *et al.* pada variabel kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Utama, *et al* (2017) memperoleh hasil bahwa kesehatan keselamatan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Penelitian terdahulu oleh Aria, *et al* (2015), memperoleh hasil bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan teori Mondy dan Noe (2005) pada variabel kesehatan keselamatan kerja dan teori Kuswadi (2005) pada variabel kepuasan kerja. Juga penelitian yang dilakukan oleh Kularathana dan Parera (2016), memperoleh hasil bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berdampak positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan teori Shatika (2014) pada variabel kesehatan dan keselamatan kerja dan teori Weiss, *et al.* (1967) pada variabel kepuasan kerja.

H3: *Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja.*

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Agbozo, *et al.* (2017), memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan teori Leshabari, *et al.* (2008) pada variabel lingkungan kerja dan teori dari Kreitner dan Kinicki (2004) pada variabel kepuasan kerja. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Raziq dan Maulabakhsh (2015), memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berdampak positif terhadap kepuasan kerja

karyawan. Penelitian ini menggunakan teori dari Pouza (2000) pada variabel lingkungan kerja dan teori dari Vroom (1964) pada variabel kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Riansari, *et al* (2012), memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negative terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Aruan dan Fakhri (2015), memperoleh hasil terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan teori dari Sedarmayanti (2011) pada variabel lingkungan kerja dan teori dari Wexly dan Yukl (1977) pada variabel kepuasan kerja. Juga penelitian yang dilakukan oleh Handaru (2013), memperoleh hasil terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan teori dari Gibson (2000) pada variabel lingkungan kerja dan teori dari Greenberg & Baron (2003) pada variabel kepuasan kerja.

H4: *Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan*

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Siengthai dan Pila-Ngarm (2015), memperoleh hasil bahwa kepuasan berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini menggunakan teori dari Spector (1997) pada variabel kepuasan kerja dan teori dari Judge, *et al.* (2001) pada variabel kinerja karyawan. Sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Barakat, *et al* (2016), memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan teori dari Agho, *et al* (1992) pada variabel kepuasan kerja dan teori dari Pearce dan Petter (1986) pada variabel kinerja karyawan. Sawitri, *et al* (2016), memperoleh hasil penelitian bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Iwan dan Asghar (2014) memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan teori Horisson, *et al* (2006) pada variabel kepuasan kerja. Juga penelitian yang dilakukan oleh Fadlallah (2015), memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan teori dari Locke (1976) pada variabel kepuasan kerja dan teori dari Bernardin dan Russel (1993) pada variabel kinerja karyawan.

H5: *Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.*

Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Ristiani (2015), memperoleh hasil bahwa kesehatan dan keselamatan kerja serta lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan teori Mathis dan Jackson (2006) pada variabel kesehatan dan keselamatan kerja, teori dari Sedarmayanti (2009) pada variabel lingkungan kerja dan teori dari Rivai (2004) pada variabel kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ambarsari (2015), memperoleh hasil bahwa kesehatan keselamatan kerja dan lingkungan kerja secara simultan

mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian Simbolon (2017), memperoleh hasil bahwa kesehatan dan keselamatan kerja serta lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan teori Sunyoto (2013) pada variabel kesehatan dan keselamatan kerja, teori dari Sedarmayanti (2011) pada variabel lingkungan kerja dan teori dari Mangkunegara (2009) pada variabel kinerja karyawan.
H6: *Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.*

Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yusuf, *et al* (2012), memperoleh hasil bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berdampak positif signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja berdampak intervening signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan teori dari Hayes *et al* (1998) pada variabel kesehatan dan keselamatan kerja, teori dari Robbins (1996) pada variabel kinerja karyawan dan teori dari Robbins (2003) pada variabel kepuasan kerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pramudya (2018), memperoleh hasil bahwa kesehatan keselamatan kerja berdampak positif signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja dapat memediasi hubungan tersebut. Penelitian ini menggunakan teori Manullang (2000) dan Moenir (2006) pada variabel kesehatan dan keselamatan kerja, teori Gomes (2001) pada variabel kinerja karyawan dan teori Munandar (2008) pada variabel kepuasan kerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wibowo dan Utomo (2016), memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan teori Suma'mur (2006) dan Hasibuan (2007) pada variabel kesehatan dan keselamatan kerja, teori Hasibuan (2007) pada variabel kepuasan kerja dan teori Robbins (2006) pada variabel kinerja karyawan.

H8: *Diduga ada pengaruh mediasi yang signifikan dari kepuasan kerja pada hubungan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan*

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Ashraf *et al* (2013), memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berdampak positif signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja berdampak intervening pada hubungan lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan teori dari Haynes (2008) pada variabel lingkungan kerja, teori dari Locke (1976) pada variabel kepuasan kerja dan teori dari Ling *et al* (2010) pada variabel kinerja karyawan.

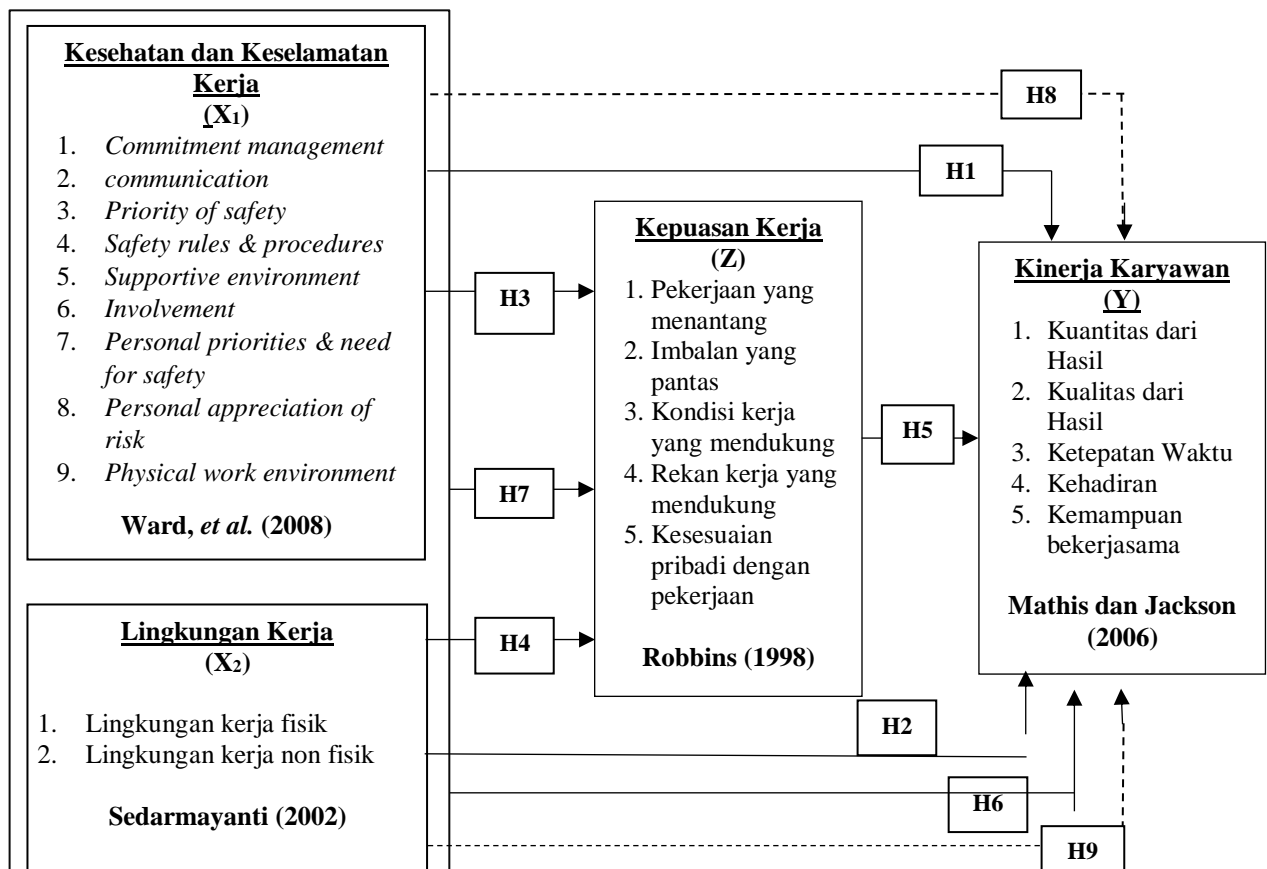
Penelitian yang dilakukan oleh Hardiyono (2017), memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berdampak positif signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja berdampak intervening pada hubungan lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan teori dari Nuraini (2013) pada variabel lingkungan kerja dan teori dari Widodo (2015) pada variabel kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Mulyanti (2018), memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan teori Ahyari (1994) pada variabel lingkungan kerja, teori Luthans (2001) pada variabel kepuasan kerja, dan teori Mathis dan Jackson (2004) pada variabel kinerja karyawan.

H9: *Diduga ada pengaruh mediasi dari kepuasan kerja pada hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.*

Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka pikir pada penelitian ini akan menjelaskan terkait pengaruh variabel kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan beserta indikator yang akan digunakan berdasarkan teori dari para ahli yang digunakan pada penelitian terdahulu. Kerangka pikir penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Pikir dan Hipotesis Penelitian

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian. Penelitian yang akan dilakukan penulis menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif digunakan untuk menguji teori-teori objektif dengan memeriksa hubungan antar variabel (Creswell, 2009). Cara mengujinya biasanya dengan mengukur instrument-instrumen penelitian dengan data yang berupa angka-angka sehingga dapat dianalisis berdasarkan prosedur-prosedur statistik. Data yang didapatkan yaitu dengan cara pembagian kuesioner kepada karyawan bagian operasional di PT Sandang Asia Maju Abadi. Menurut Sekaran dan Bougie (2013) kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya dimana responden akan mencatat jawaban mereka, biasanya dalam alternatif yang didefinisikan dengan jelas.

Profil Perusahaan. PT Sandang Asia Maju Abadi merupakan perusahaan terbatas swasta yang didirikan pada hari Jumat tanggal 1 Mei tahun 1998, berpusat di Semarang, Jawa Tengah, Indonesia. Saat ini Herman Oei merupakan *shareholder* serta sebagai *managing director* PT Sandang Asia Maju Abadi. PT Sandang Asia Maju Abadi bergerak di industri manufaktur garmen dan telah menjadi perusahaan manufaktur garmen terbesar dengan mengeksport ke lima benua dengan fasilitas manufaktur modern di Asia Tenggara. Perusahaan yang memproduksi pakaian denim untuk pria dan wanita, baju kasual untuk semua jenis kelamin dan umur. Hampir semua hasil produksi perusahaan ini di ekspor ke luar negeri seperti Amerika Serikat, Jerman, Australia dan lain-lain. Perusahaan ini memiliki pelanggan utama atau tetap diantaranya yaitu *Duluth Trading Co., Kids' Clothing – Duluth Trading, Express, Tchibo, Logo by Lori Goldstein, Susan Graver, Carve Designs, SPORTSCRAFT, Jag Jeans, Hanna Andresson, Marmot, Tom Tailor*, dan lain-lain.

Populasi dan Sampel. Populasi merupakan kelompok orang, kejadian atau hal-hal menarik yang ingin membuat opini yang berdasarkan statistik sampel (Sekaran dan Bougie, 2013). Populasi dari penelitian ini yaitu seluruh karyawan bagian produksi pada PT Sandang Asia Maju Abadi yaitu sebanyak 1830 karyawan. Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 329 karyawan yang ditentukan dengan metode *cluster random sampling*.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Kinerja Karyawan (Y). Kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson (2006) yaitu apa yang dilakukan atau apa yang tidak dilakukan karyawan untuk mencapai hasil dari suatu pekerjaan. Beberapa dimensi kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson (2006) yaitu kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran dan kemampuan bekerja sama.

Kepuasan Kerja (Z). Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara seberapa banyak ganjaran yang diterima seseorang pekerja dan seberapa banyak yang diyakini haruslah diterima (Robbins, 1998). Dimensi dari kepuasan kerja meliputi kerja yang secara mental menantang, imbalan yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung dan kesesuaian pribadi dengan pekerjaan.

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X₁). Kesehatan dan keselamatan kerja ialah suatu kondisi yang diberikan oleh perusahaan bagi seluruh karyawan (Ward, *et al*,

2008). Dimensi dari kesehatan dan keselamatan kerja yaitu *commitment management, communication, priority of safety, safety rules & procedures, supportive environment, involvement, personal priorities & need for safety, personal appreciation of risk, physical work environment*.

Lingkungan Kerja (X₂). Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009) merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Dimensi dari lingkungan kerja yaitu, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan berdasarkan item atau variabel dari kesehatan keselamatan kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Data yang diambil dari 329 responden diolah menggunakan *software SPSS 25*. Item pernyataan setiap variabel akan diuji berdasarkan perbandingan antara r_{hitung} dan r_{tabel} (0,108) dengan menggunakan tingkat signifikansi 5 persen (0,05). Item pernyataan dinyatakan valid apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Demikian juga sebaliknya apabila r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} ($r_{hitung} < r_{tabel}$) maka dianggap tidak valid/gugur. Semua item kuesioner pada empat variabel terbukti valid karena memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$).

Uji Reliabilitas. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung besarnya nilai Cronbach's *Alpha* instrumen dari masing-masing variabel yang diuji. Apabila nilai *Cronbach's Coefficient Alpha* lebih besar dari 0,6, maka jawaban dari para responden pada kuesioner sebagai alat pengukur dinilai dinyatakan reliabel. Jika nilai *Cronbach's Coefficient Alpha* lebih kecil 0,6, maka jawaban dari para responden pada kuesioner sebagai alat pengukur dinilai dinyatakan tidak reliabel. Dari perhitungan kemudian diperoleh nilai *Alpha Cronbach* dari semua variabel penelitian menunjukkan lebih besar dari nilai 0,6. Dengan demikian jawaban-jawaban responden dari variabel-variabel penelitian tersebut reliabel. Sehingga item-item pertanyaan tersebut reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

Metode Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas. Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016). Data sebuah penelitian dikatakan memenuhi uji normalitas apabila nilai *Asymp.Sig (2tailed)* variabel residual berada diatas nilai 5 persen atau 0.05, dan sebaliknya. Berdasarkan hasil analisis, diketahui nilai signifikansinya 0,2 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* atau residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2016). Penilaian dilakukan berdasarkan perbandingan hasil probabilitas signifikan. Jika probabilitas signifikan

diatas 5 persen atau 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance atau residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa nilai signifikansi menunjukkan nilai lebih dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Multikolonieritas. Menurut Ghozali (2016) Tujuan dari penggunaan uji multikolonieritas ialah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dasar penilaian dapat dilihat dari *tolerance value* atau *Variance Inflation Faktor* (VIF). Nilai cutoff yang umum digunakan untuk mengidentifikasi adanya multikolonieritas yaitu nilai tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 . Berdasarkan uji multikolonieritas didapatkan hasil VIF variabel kesehatan keselamatan kerja (X_1) sebesar 2,041, Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 2,108, kepuasan kerja (Z) sebesar 2,021. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas tidak terjadi multikolonieritas.

Analisis Regresi Sederhana dan Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel tergantungnya (Y) (Sugiyono, 2007). Persamaan regresi yang akan digunakan, yaitu:

Koefisien Determinasi (R^2). Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016). Nilai dari koefisien determinasi ialah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi dependen amat terbatas dan sebaliknya jika nilai R^2 mendekati angka satu berarti variabel-variabel independen mampu memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Koefisien determinasi *Adjusted- R^2* yang akan digunakan pada penelitian ini untuk mengevaluasi model regresi terbaik.

Regresi Model I (Kinerja Karyawan). Analisis regresi model II digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh langsung dari variabel kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$. Keterangan: Y = Kinerja Karyawan; X_1 = Kesehatan dan Keselamatan Kerja; X_2 = Lingkungan Kerja; b_1 = Koefisien Regresi; b_2 = Koefisien Regresi

Regresi Model II (Kepuasan Kerja). Analisis regresi model I digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh langsung dari variabel kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Persamaan regresi linier yang digunakan sebagai berikut: Persamaan: $Z = a + b_1X_1 + b_2X_2$. Keterangan: Z = Kepuasan Kerja; X_1 = Kesehatan dan Keselamatan Kerja; X_2 = Lingkungan Kerja; b_1 = Koefisien Regresi; b_2 = Koefisien Regresi.

Regresi Sederhana. Analisis regresi model sederhana digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh langsung dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi linier yang digunakan sebagai berikut: Persamaan: $Y = a + b_1Z$. Keterangan: Y = Kinerja Karyawan; Z = Kepuasan Kerja; b_1 = Koefisien Regresi.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial). Uji t dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dengan mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independent secara individual (parsial) terhadap variabel independen (Nugroho, 2005).

Uji F (Simultan). Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel independen terhadap dependen (Nugroho, 2005)

Analisis Jalur. Analisis jalur (*path analysys*) digunakan untuk menguji pengaruh variabel intervening, analisis jalur merupakan lanjutan serta perluasan dari analisis regresi linear berganda (Ghozali, 2016). Juga menggunakan uji Sobel.

Pembahasan

Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif Identitas Responden. Responden dari penelitian ini sebanyak 329 karyawan bagian produksi yang diambil per divisi. Karakteristik responden yang dominan adalah perempuan sebanyak 254 orang (77,2 persen), usia yang dominan kurang dari 35 tahun yaitu sebanyak 193 orang (58,7 persen), Pendidikan terakhir paling dominan yaitu dari SMA sebanyak 207 orang (62,9 persen) dan lama bekerja yang paling banyak yaitu kurang dari 7 tahun sebanyak 152 orang (46,2 persen).

Analisis Deskriptif per Variabel. Dari total 329 responden penelitian, dapat dikategorikan menunjukkan hasil dengan kategori tinggi pada variabel kesehatan keselamatan kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan pada variabel kinerja karyawan menunjukkan hasil dengan kategori sangat tinggi. Dibuktikan pada kesehatan keselamatan kerja terdapat 184 responden atau sebesar 55,93 persen yang menunjukkan hasil pada kategori tinggi, lingkungan kerja sebesar terdapat 220 responden atau sebesar 66,87 persen yang menunjukkan hasil pada kategori tinggi, kepuasan kerja terdapat 247 responden atau sebesar 75,08 persen yang menunjukkan hasil pada kategori tinggi dan pada kinerja terdapat 165 responden atau sebesar 50,15 persen yang menunjukkan hasil pada kategori sangat tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa para karyawan bagian produksi PT Sandang Asia Maju Abadi Semarang memiliki tingkat kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja yang tinggi serta kinerja karyawan yang sangat tinggi.

Analisis Regresi Sederhana dan Berganda

Koefisien Regresi.

Regresi model I: menunjukkan besarnya nilai *Adjusted R²* yang diperoleh sebesar 0,485. Hal ini dapat diartikan bahwa 48,5 persen kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2). Sedangkan sisanya sebesar 51,5 persen dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar model penelitian ini.

Regresi model II: menunjukkan besarnya nilai *Adjusted R²* yang diperoleh sebesar 0,503. Hal ini dapat diartikan bahwa 50,3 persen kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2). Sedangkan sisanya sebesar 49,7 persen dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar model penelitian ini.

Regresi sederhana: menunjukkan besarnya nilai *Adjusted R²* yang diperoleh sebesar 0,361. Hal ini dapat diartikan bahwa 36,1 persen kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja (Z). Sedangkan sisanya sebesar 63,9 persen dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar model penelitian ini

Analisis Regresi Model I (Kinerja Karyawan). Persamaan regresi linier yang digunakan sebagai berikut: Persamaan: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$. Berdasarkan hasil dari analisis regresi berganda dapat diketahui persamaan regresinya yaitu $Y = 1,316 + 0,444 + 0,255 + \epsilon$.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,316	,159		8,303	,000
	K3 (X ₁)	,444	,050	,471	8,945	,000
	Lingkungan Kerja (X ₂)	,255	,046	,292	5,549	,000

Sumber: Data primer diolah, 2019

Pada regresi model I persamaan regresinya yaitu $Y = 1,316 + 0,444 + 0,255 + \epsilon$. Pada variabel kesehatan dan keselamatan kerja mempunyai koefisien regresi positif yaitu sebesar 0,444 dan nilai signifikan sebesar 0,000 yang berarti kesehatan dan keselamatan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan maka **H1 terbukti**. Pada variabel lingkungan kerja mempunyai koefisien regresi positif yaitu sebesar 0,255 dan nilai signifikan sebesar 0,000 yang berarti lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka **H1 dan H2 terbukti**.

Analisis Regresi Model II (Kepuasan Kerja). Persamaan regresi linier yang digunakan sebagai berikut: Persamaan: $Z = a + b_1X_1 + b_2X_2$. Berdasarkan hasil dari analisis regresi berganda dapat diketahui persamaan regresinya $Z = -0,229 + 0,486 + 0,500 + \epsilon$.

Tabel 2. Hasil Regresi Linier Berganda Kesehatan Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Koefisien						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,229	,217		-1,055	,292
	K3 (X ₁)	,486	,068	,370	7,158	,000

	Lingkungan Kerja (X ₂)	,500	,063	,411	7,951	,000
--	------------------------------------	------	------	------	-------	------

Sumber: Data primer diolah, 2019

Pada regresi model II persamaan regresinya yaitu $Z = -0,229 + 0,486 + 0,500 + \epsilon$. Pada variabel kesehatan dan keselamatan kerja mempunyai koefisien regresi positif yaitu sebesar 0,486 dan nilai signifikan sebesar 0,000 yang berarti kesehatan dan keselamatan kerja memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja. Pada variabel lingkungan kerja mempunyai koefisien regresi positif yaitu sebesar 0,500 dan nilai signifikan sebesar 0,000 yang berarti K3 lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka **H3 dan H4 terbukti**.

Regresi Sederhana. Persamaan regresi linier sederhana yang digunakan $Y = a + b_1Z$. Berdasarkan hasil dari analisis regresi linier sederhana dapat diketahui persamaan regresinya yaitu $Y = 2,507 + 0,432 + \epsilon$.

Tabel 3. Hasil Regresi Sederhana Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,507	,118		21,299	,000
	Kepuasan Kerja	,432	,032	,602	13,640	,000

Sumber: Data primer diolah, 2019

Pada regresi sederhana kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan persamaan regresi yaitu $Y = 2,500 + 0,432 + \epsilon$. Pada variabel kepuasan kerja mempunyai koefisien regresi positif yaitu sebesar 0,432 dan nilai signifikan 0,000 yang berarti kesehatan dan keselamatan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka **H5 terbukti**.

Uji F (Simultan). Hasil dari uji F menunjukkan nilai signifikan dari variabel kesehatan keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka **H6 terbukti**.

Tabel 4. Hasil Uji F Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20,490	2	10,245	155,261	,000 ^b
	Residual	21,512	326	0,66		
	Total	42,002	328			

Sumber: Data primer diolah, 2019.

Uji F. Hasil dari uji F menunjukkan nilai signifikan dari variabel kesehatan keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka **H7 terbukti.**

Tabel 5. Hasil Uji F Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

ANOVA						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	41,255	2	20,628	166,907	,000 ^b
	Residual	40,289	326	,124		
	Total	81,545	328			

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Analisis Jalur. Untuk mengetahui pengaruh mediasi dari K3 dan lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan digunakan analisis jalur dengan rekapitulasi hasil di Tabel 6.

Uji Sobel. Untuk menguji pengaruh mediasi maka digunakan uji Sobel sebagai berikut:

1. Uji pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi hubungan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan

Koefisien jalur dihitung dengan membuat dua persamaan struktural yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan:

- (1) $Z = a + bX_1$
- (2) $Y = a + bX_1 + bZ$

Berikut hasil output SPSS untuk persamaan regresi pertama (1)

Tabel 6. Hasil analisis regresi kesehatan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.304	.225		1.350	.178
	k3	.841	.056	.640	15.065	.000

Sumber: Data primer diolah, tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.35 dapat diketahui bahwa kesehatan dan keselamatan kerja menunjukkan nilai *unstandardized* sebesar 0,841 yang merupakan nilai path atau jalur p2 (a).

Berikut hasil output SPSS untuk persamaan regresi kedua (2)

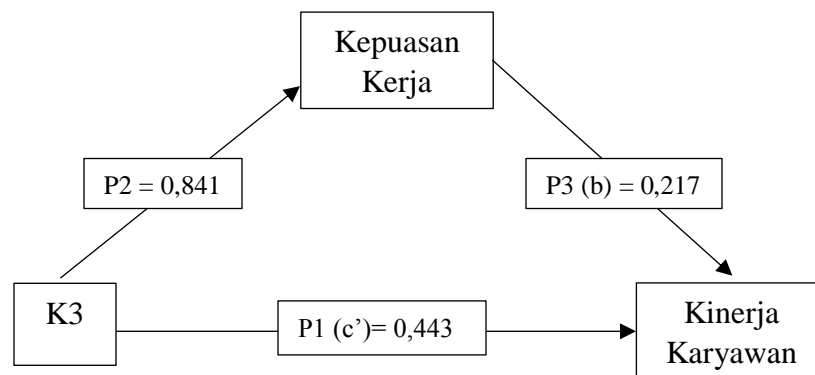
Tabel 7. Hasil analisis regresi kesehatan keselamatan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.522	.150		10.120	.000
	k3	.443	.048	.469	9.150	.000

kepuasan kerja	.217	.037	.302	5.890	.000
----------------	------	------	------	-------	------

Sumber: Data primer diolah, tahun 2019 (Lampiran 8, hal 279)

Berdasarkan Tabel 4.36 dapat diketahui bahwa nilai *unstandardized beta* kesehatan keselamatan kerja sebesar 0,443 yang merupakan nilai path atau jalur p1 (c'). Berikutnya, diketahui bahwa nilai *unstandardized beta* kepuasan kerja sebesar 0,217 merupakan nilai jalur path p3 (b).



Gambar 2. Analisis jalur kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

Sumber: Data primer diolah, tahun 2019

Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien (ab) perlu diuji menggunakan *Sobel test* dengan rumus sebagai berikut:

$$Sab = \sqrt{b^2 sa^2 + a^2 sb^2 + sa^2 sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,217^2 0,056^2 + 0,841^2 0,037^2 + 0,056^2 0,037^2} = 0,029$$

Selanjutnya, akan dilakukan uji t statistic pengaruh mediasi yaitu dengan cara menghitung menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{Sab} = \frac{0,841 \times 0,217}{0,029} = \frac{0,182}{0,029} = 6,276$$

Berdasarkan perolehan nilai t_{hitung} yaitu sebesar 6,276 dimana lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1,967, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi 0,182 signifikan dan berarti ada pengaruh mediasi kepuasan kerja dalam memediasi hubungan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Uji pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Koefisien jalur dihitung dengan membuat dua persamaan structural yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan:

$$(1) Z = a + bX_2$$

$$(2) Y = a + bX_2 + bZ$$

Berikut hasil output SPSS untuk persamaan regresi pertama (1) pada Tabel 4.37

Tabel 8. Hasil analisis regresi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.564	.201		2.811	.005
lingkungan kerja	.795	.051	.654	15.634	.000

Sumber: Data primer diolah, tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.37 dapat diketahui bahwa lingkungan kerja menunjukkan nilai *unstandardized* sebesar 0,795 yang merupakan nilai path atau jalur p2 (a).

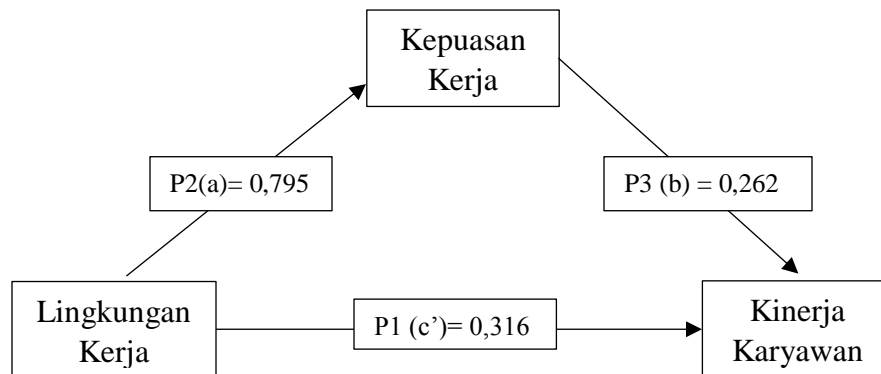
Berikut hasil output SPSS untuk persamaan regresi kedua (2)

Tabel 9. Hasil analisis regresi kesehatan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.892	.144		13.092	.000
lingkungan kerja	.316	.048	.363	6.613	.000
kepuasan kerja	.262	.039	.365	6.661	.000

Sumber: Data primer diolah, tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.38 dapat diketahui bahwa nilai *unstandardized beta* lingkungan kerja sebesar 0,316 yang merupakan nilai path atau jalur p1 (c'). Berikutnya, diketahui bahwa nilai *unstandardized beta* kepuasan kerja sebesar 0,262 merupakan nilai jalur path p3 (b).



Gambar 3. Analisis jalur lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

Sumber: Data primer diolah, tahun 2019

Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien (ab) perlu diuji menggunakan *Sobel test* dengan rumus sebagai berikut:

$$Sab = \sqrt{b^2 sa^2 + a^2 sb^2 + sa^2 sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,262^2 0,051^2 + 0,795^2 0,039^2 + 0,051^2 0,039^2} = 0,072$$

Selanjutnya, akan dilakukan uji t statistic pengaruh mediasi yaitu dengan cara menghitung menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{Sab} = \frac{0,795 \times 0,262}{0,072} = \frac{0,208}{0,072} = 2,871$$

Berdasarkan perolehan nilai t_{hitung} yaitu sebesar 2,871 dimana lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1,967, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi 0,208 signifikan dan berarti ada pengaruh mediasi kepuasan kerja dalam memediasi hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan:

1. Kepuasan kerja dapat memediasi hubungan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai t_{hitung} yaitu sebesar 6,293 dimana lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1,967, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi 0,182 signifikan dan hipotesis ke delapan yang berbunyi “Ada pengaruh mediasi yang signifikan dari kepuasan kerja pada hubungan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan” **terbukti**.
2. Kepuasan kerja dapat memediasi hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai t_{hitung} yaitu sebesar 2,871 dimana lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1,967, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi 0,208 signifikan dan hipotesis ke sembilan yang berbunyi “Ada pengaruh mediasi yang signifikan dari kepuasan kerja pada hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan” **terbukti**

Secara keseluruhan hasil uji hipotesis dapat dirangkum dalam Tabel 8 sebagai berikut:

Tabel 8. Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Keterangan	Hasil
H1	Ada pengaruh positif dan signifikan dari kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan	Terbukti
H2	Ada pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Terbukti
H3	Ada pengaruh positif dan signifikan dari kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja	Terbukti
H4	Ada pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja	Terbukti

H5	Ada pengaruh signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	Terbukti
H6	Ada pengaruh positif dan signifikan dari kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Terbukti
H7	Ada pengaruh positif dan signifikan dari kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja	Terbukti
H8	Ada pengaruh mediasi yang signifikan dari kepuasan kerja pada hubungan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan	Terbukti
H9	Ada pengaruh mediasi yang signifikan dari kepuasan kerja pada hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Terbukti

Sumber: Data primer diolah, 2019

Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kesehatan keselamatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada variabel kesehatan dan keselamatan kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 8,945 dan nilai signifikansi 0,000 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya hipotesis 1 “*Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan*” **terbukti**.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kaynak, *et al.* (2016), memperoleh hasil bahwa kesehatan dan keselamatan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Chotimah (2018), memperoleh hasil bahwa kesehatan dan keselamatan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Munir (2014), yang menemukan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Christina (2012), memperoleh hasil bahwa kesehatan dan keselamatan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta mendukung penelitian yang dilakukan oleh Makori, *et al* (2012), Rozy dan Anisah (2013), Anjani, *et al* (2013) dan Sihotang, *et al* (2016), yang memperoleh hasil bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dwomoh, *et al* (2016), yang memperoleh hasil bahwa kesehatan keselamatan kerja menunjukkan hubungan yang lemah terhadap kinerja karyawan.

Teori kesehatan keselamatan kerja yang digunakan pada penelitian terdahulu yaitu teori Mathis dan Jackson (2004); Mathis dan Jackson (2002); Rahman (2013); Ward, *et al* (2008), Mangkunegara (2005), Hinze (1997), Schuler dan Huber (1993) dan Sunyoto (2012). Dari beberapa teori tentang kesehatan keselamatan kerja yang digunakan pada penelitian terdahulu, dipilih teori Ward, *et al* (2008) sebagai teori yang digunakan pada variabel kesehatan keselamatan kerja pada penelitian ini.

Berdasarkan hasil dari penelitian ini diketahui bahwa kesehatan keselamatan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan teori Ward, *et al* (2008) yang menjelaskan kesehatan keselamatan kerja merupakan suatu kondisi yang diberikan oleh perusahaan bagi seluruh karyawan. Pada teori Ward, *et al* (2008) terdapat sembilan dimensi yaitu *commitment management, communication, priority of safety, safety rules and procedures, supportive environment, involvement, personal priorities and for safety, personal appreciation of risk* dan *physical work environment* yang harus dikelola perusahaan agar tingkat kesehatan dan keselamatan kerja karyawan baik. Jadi Teori Ward, *et al* (2008) pada penelitian ini fit atau tepat dan terverifikasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 5,549 dan nilai signifikansi 0,000 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya hipotesis 2 “*Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*” **terbukti**.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Riyanto, *et al.* (2017), memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ashraf, *et al.*(2013), memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Rahmawati, *et al.* (2014), memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dewi (2013), memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta mendukung penelitian yang dilakukan oleh Yeh dan Huan (2017) dan Jayaweera (2015) yang memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Al-Omari dan Okasheh (2017), yang memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Teori lingkungan kerja yang digunakan pada penelitian terdahulu yakni teori Sedarmayanti (2012); Sedarmayanti (2011); Sedarmayanti (2009); Sedarmayanti (1995); Leshabari, *et al.* (2008); Spector (1997); Haynes (2008); Amabile, *et al* (1955) dan Nitisemito (1992). Dari beberapa teori tentang lingkungan kerja yang digunakan pada penelitian terdahulu, dipilih teori Sedarmayanti (2002) sebagai teori yang digunakan pada variabel lingkungan kerja pada penelitian ini

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin baik lingkungan kerja sebuah perusahaan maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan perusahaan tersebut. Menurut Sedarmayanti (2002) terdapat dua dimensi dalam lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Jadi Teori Sedarmayanti (2002) pada penelitian ini fit atau tepat dan terverifikasi.

Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Kesehatan keselamatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada variabel kesehatan dan keselamatan kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 7,158 dan nilai signifikansi 0,000 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa

Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya hipotesis 3 “*Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja*” **terbukti.**

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mihiravi dan Parera (2016), memperoleh hasil bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berdampak positif terhadap kepuasan kerja. Juga sejalan dengan hasil dari penelitian Huang, *et al.* (2016) yang menemukan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berdampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Kularathana dan Parera (2016), memperoleh hasil bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berdampak positif terhadap kepuasan kerja. Serta mendukung penelitian yang dilakukan oleh Aria, *et al* (2015), yang memperoleh hasil kesehatan keselamatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Akan tetapi hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Utama, *et al* (2017), yang memperoleh hasil bahwa kesehatan keselamatan kerja tidak memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Teori kesehatan keselamatan kerja yang digunakan pada penelitian terdahulu yaitu teori Mathis dan Jackson (2004); Mathis dan Jackson (2002); Rahman (2013); Ward, *et al* (2008), Mangkunegara (2005), Hinze (1997), Schuler dan Huber (1993) dan Sunyoto (2012). Dari beberapa teori tentang kesehatan keselamatan kerja yang digunakan pada penelitian terdahulu, dipilih teori Ward, *et al* (2008) sebagai teori yang digunakan pada variabel kesehatan keselamatan kerja pada penelitian ini.

Berdasarkan hasil dari penelitian ini diketahui bahwa kesehatan keselamatan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan teori Ward, *et al* (2008) yang menjelaskan kesehatan keselamatan kerja merupakan suatu kondisi yang diberikan oleh perusahaan bagi seluruh karyawan. Pada teori Ward, *et al* (2008) terdapat sembilan dimensi yaitu *commitment management, communication, priority of safety, safety rules and procedures, supportive environment, involvement, personal priorities and for safety, personal appreciation of risk* dan *physical work environment* yang harus dikelola perusahaan agar tingkat kesehatan dan keselamatan kerja karyawan baik. Jadi Teori Ward, *et al* (2008) pada penelitian ini fit atau tepat dan terverifikasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 7,951 dan nilai signifikansi 0,000 maa dapat ditarik kesimpulan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya hipotesis 4 “*Diduga terdapat pengaruh positif dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja*” **terbukti.**

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Agbozo, *et al.* (2017) yang memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitin ini juga sejalan dengan Raziq dan Maulabakhsh (2015) yang memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berdampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga menguatkan temuan Aruan dan Fakhri (2015) yang memperoleh hasil terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Juga sama dengan hasil penelitian Handaru (2013) yang mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Akan tetapi hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil

penelitian yang dilakukan oleh Riansari, *et al* (2012), yang memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Teori lingkungan kerja yang digunakan pada penelitian terdahulu yakni teori Sedarmayanti (2012); Sedarmayanti (2011); Sedarmayanti (2009); Leshabari, *et al.* (2008); Spector (1997); Haynes (2008); Amabile, *et al* (1955) dan Nitisemito (1992). Dari beberapa teori tentang lingkungan kerja yang digunakan pada penelitian terdahulu, dipilih teori Sedarmayanti (2002) sebagai teori yang digunakan pada variabel lingkungan kerja pada penelitian ini.

Berdasarkan hasil pembahasan, diketahui bahwa lingkungan kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja bagi karyawan. Menurut Sedarmayanti (2002) terdapat dua dimensi dalam lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Jadi Teori Sedarmayanti (2002) pada penelitian ini fit atau tepat dan terverifikasi.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 13,640 dan nilai signifikansi 0,000 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya hipotesis 5 “*Diduga terdapat pengaruh positif dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan*” **terbukti**.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Siengthai dan Pila-Ngarm (2015) yang menemukan hasil bahwa kepuasan berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja. Juga menguatkan hasil penelitian Barakat, *et al.* (2015) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Juga tidak berbeda hasilnya dengan penelitian Fadlallah (2015) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta mendukung penelitian yang dilakukan oleh Iwan dan Asghar (2014), yang memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sawitri, *et al* (2016), yang memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Teori kepuasan kerja yang digunakan pada penelitian terdahulu antara lain teori Locke (1969); Robbins (2002); Mangkunegara (2007); Spector (1997); Kuswadi (2005); Weiss, *et al* (1967) dan Vroom (1964). Dari beberapa teori tentang kepuasan kerja yang digunakan pada penelitian terdahulu, dipilih teori Robbins (1998) sebagai teori yang digunakan pada variabel kepuasan kerja pada penelitian ini.

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Menurut Robbins (1998) terdapat lima indikator dalam kepuasan kerja yakni pekerjaan yang menantang, imbalan yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung dan kesesuaian pribadi dengan pekerjaan. Jadi Teori Robbins (1998) pada penelitian ini fit atau tepat dan terverifikasi

Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kesehatan keselamatan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT Sandang Asia Maju Abadi. Hasil Uji F yang menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 155,261 dan nilai signifikansi 0,000 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya hipotesis 6 “*Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*” **terbukti**. Hasil ini mendukung penelitian Ristiani (2015) dan Simbolon (2017), memperoleh hasil bahwa kesehatan dan keselamatan kerja serta lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Kesehatan keselamatan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada bagian produksi PT Sandang Asia Maju Abadi. Hasil Uji F yang menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 166,907 dan nilai signifikansi 0,000 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya hipotesis 7 “*Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja*” **terbukti**. Hasil ini mendukung penelitian Azhari (2017) yang memperoleh hasil bahwa kesehatan dan keselamatan kerja serta lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Mediasi Kepuasan Kerja pada hubungan K3 terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui bahwa pengaruh mediasi kepuasan kerja pada hubungan antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,754 lebih besar daripada pengaruh langsung antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,471. Disamping Uji Sobel juga menunjukkan p-value sebesar 0,00 sehingga hipotesis 8 “*Diduga terdapat pengaruh mediasi yang signifikan dari kepuasan kerja pada hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*” **terbukti**.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Yusuf, *et al* (2012) yang memperoleh hasil bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berdampak positif signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja dapat memediasi secara signifikan hubungan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi hasil dari penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pramudya (2018) yang menunjukkan hasil bahwa tidak terdapat pengaruh mediasi kepuasan kerja pada hubungan antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Mediasi Kepuasan Kerja pada hubungan Lingkungan Kerja dan Kinerja karyawan

Diketahui bahwa pengaruh mediasi kepuasan kerja pada hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,468 lebih besar daripada pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,292. Juga Uji Sobel menunjukkan bahwa p-values sebesar 0,001 sehingga, hipotesis 9 “*Diduga*

terdapat pengaruh mediasi yang signifikan kepuasan kerja pada hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan” terbukti.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Ashraf, *et al* (2013) yang memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berdampak positif signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja dapat memediasi pada hubungan lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Juga sejalan dengan penelitian Hardiyono (2017) yang menemukan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Namun hasil dari penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulyanti (2018) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Namun jenis organisasi dari penelitian Mulyanti (2018) adalah lembaga pendidikan sementara penelitian ini pada industry tekstil. Hal tersebut dapat menyebabkan hasil penelitian yang berbeda.

Pembahasan Umum. Hasil dari penelitian ini menunjukkan hasil persepsi individu terkait variabel kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Data terkumpul sebanyak 329 kuesioner yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan bagian produksi PT Sandang Asia Maju Abadi Semarang. Pada penelitian-penelitian sebelumnya, terdapat perbedaan dalam penggunaan teori masing-masing variabel, alat analisis, lokasi penelitian dan hasil. Penelitian yang dilakukan oleh Kaynak, *et al* (2016); Chotimah (2018); Munir (2014); Christina (2012); Makori, *et al* (2012); Rozy dan Anisah (2013); Anjani, *et al* (2013); Sihotang, *et al* (2016); Dwomoh, *et al* (2016); Riyanto, *et al* (2017); Ashraf, *et al* (2013); Rahmawati, *et al* (2014); Dewi (2013); Yeh dan Huan (2017); Jayaweera (2015); Al-Omari dan Okasheh (2017); Mihiravi dan Parera (2016); Huang, *et al* (2016); Kularathana dan Parera (2016); Aria, *et al* (2015); Utama, *et al* (2017); Agbozo, *et al* (2017); Raziq dan Maulabakhsh (2015); Aruan dan Fahri (2015); Handaru (2013); Riansari, *et al* (2012); Siengthai dan Pila-Ngarm (2015), Barakat, *et al* (2015); Fadlallh (2015); Iwan dan Asgar (2014); Sawitri, *et al* (2016); Ristiani (2015); Simbolon (2017); Azhari (2017); Yusuf, *et al* (2012), Pramudya (2018), Hardiyono, *et al* (2017) dan Mulyanti (2018) dengan menggunakan teori yang berbeda pada masing-masing variabel.

Terdapat sembilan hipotesis yang diuji pada penelitian ini. Dari hasil analisis yang dilakukan, menyatakan bahwa sembilan hipotesis yang diajukan terbukti. Penelitian ini menggunakan teori Mathis dan Jackson (2006) pada variabel kinerja karyawan, teori Robbins (1998) pada variabel kepuasan kerja, teori Ward, *et al* (2008) pada variabel kesehatan dan keselamatan kerja dan teori Sedarmayanti (2002) pada variabel lingkungan kerja. Kerangka kerja penelitian ini berbeda dari penelitian-penelitian sebelumnya karena digunakan teori-teori yang memang sudah terverifikasi dan telah dirancang sesuai dengan jenis industrinya. Demikian pula semua teori yang ada dalam kerangka penelitian ini hingga hasil penelitiannya menunjukkan bahwa memang pilihan teorinya terbukti terverifikasi di semua jenis variabelnya melalui serangkaian uji hipotesis.

PENUTUP

Kesimpulan. Berdasarkan seluruh hasil analisis data yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada 329 karyawan PT Sandang Asia Maju Abadi bagian produksi, maka diperoleh beberapa kesimpulan, sebagai berikut: Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan. Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan. Kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan. Kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Kepuasan Kerja memediasi secara signifikan pada hubungan antara kesehatan dan keselamatan kerja dan kinerja karyawan. Kepuasan Kerja juga memediasi secara signifikan pada hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Saran. Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis dapat menyampaikan beberapa saran yaitu Sehubungan dengan signifikannya pengaruh dari kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja, maka sebaiknya perusahaan menjamin bahwa karyawan dalam bekerja merasakan benar-benar bahwa kesehatan dan keselamatannya terjaga dan terhindar dari ancaman kecelakaan kerja yang bisa menimpanya setiap saat. Selain menjamin kesehatan dan keselamatannya, maka dalam mendukung hal tersebut perusahaan untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik pada seluruh karyawannya agar mereka bisa bekerja dengan baik dan dampaknya akan memiliki kinerja yang baik pula. Dalam menunjang peningkatan kinerja karyawan, selain dengan menjamin kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja yang baik, perusahaan juga perlu membuat para karyawan puas dalam menjalankan pekerjaannya. Karena dengan kepuasan inilah akan mendorong semangat karyawan dalam bekerja dan pada akhirnya apa yang menjadi tujuan perusahaan bisa tercapai dengan baik.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan pada penelitian ini yakni pada pemilihan sampel dengan metode penentuan sampel *cluster random sampling* namun dalam pelaksanaannya memiliki keterbatasan waktu pengambilan data karena tidak dapat melakukan *random* secara penuh karena terbatas pada data yang diberikan oleh para supervisor di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Agbozo, G. K., Owusu, I. S., Hoedoafia, M. A., & Atakorah, Y. B. (2017). The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence from the Banking Sector in Ghana. *Journal of Human Resource Management*, Vol. 5, 12-18.

- Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017). The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*, Volume 12 Number 24, 15544-15550.
- Anjani, M., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2013). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT International Power Mitsui Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI) Paiton). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 9 No 1, 1-9.
- Aria, T., Utami, H. N., & Maryowan, Y. (2015). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT Hankook Tire Indonesia, Cikarang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 29, No. 1, 112-120.
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT Freeport Indonesia. *MODUS-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 27 No 2, 141-162.
- 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*, Vol. 3, Number 1, 131-150.
- Awan, A. G., & Asghar, I. (2014). Impact of Employee Job Satisfaction on Their Performance: A Case Study of Banking Sector in Muzaffargarh Distric, Pakistan. *Global Journal of Human Resource Management*, Vol. 2, No. 4, 71-94.
- Azhari, M. F. (2017). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Mulya Abadi Pekanbaru. *JOM FEKON*, Vol. 4, No.2, 3429-3438.
- Barakat, L., Lorenz, M., Ramsey, J., Cretoiu, S. (2015). Global Managers: An Analysis of the Impact of Cultural Intelligence on Job Satisfaction and Performance. *International Journal of Emerging Markets*. Vol 10 No 4, 781-800.
- Chotimah, C. (2018). Pengaruh Kompetensi dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lotus Indah Textile Industries bagian Winding Nganjuk. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol 6 No 3, 118-125.

- Christina, W. Y., Dzakfar, L., & Thoyib, A. (2012). Pengaruh Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Proyek Konstruksi. *Jurnal Rekayasa SIPIL*, Vol 6 No 1, 83-95.
- Corporate Info, (n.d.). Retrieved from <http://sandangasia.com/corporate/ab%20us.html>. Diunduh 15 Juni 20
- Creswell, J. W. (2009). *Research Design: Third Edition*. California: Sage Publications, Inc.
- Dessler, G. (2006). *Human Resource Management an Asian Perspective*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Dewi, S. K., & Frianto, A. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol 1 No 4, 1055-1065.
- Dwomoh, G., Owusu, E. E., & Addo, M. (2013). Impact of Occupational Health and Safety Policies on Employees' Performance in the Ghana's Timber Industry: Evidence from Lumber and Logs Limited. *International Journal of Education and Research*, Vol 1 No 12, 1-14.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handaru, A. W., Utomo, T., & Sudiarditha, I. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di RS X. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, Vol. 4, No. 1, 116-135.
- Hardiyono, Hamid, N., & Yusuf, R. M. (2017). The Effect of Work Environment and Organizational Culture on Employees' Performance through Job Satisfaction as intervening variable at State Electricity Company (PLN) of South Makassar Area. *Advance in Economics, Business and Management Research*, Vol. 40, 86-96.
- Hasibuan, M. S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Huang, Y.-H., Lee, J., McFadden, A. C., Murphy, L. A., Robertson, M. M., Chueng, J. H., & Zohar, D. (2016). Beyond Safety Outcomes: An Investigation of the Impact of Safety Climate on Job Satisfaction, Employee Engagement and

- Turnover Using Social Exchange Theory as Theoretical Framework. *Applied Ergonomics*, Vol. 55 , 248-257.
- Jayaweera, T. (2015). Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England. *International Journal of Business and Management*, Vol 10, No 3, 271-278.
- Kaynak, R., Toklu, A. T., Elci, M., & Toklu, I. T. (2016). Effect of Occupational Health and Safety Practices on Organizational Commitment, Work Alienation and Job Performance: Using the PLS-SEM Approach. *International Journal of Business and Management*, Vol 11 No 5, 146-166.
- Kularathana, W. K., & Parera, G. D. (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, 137-147.
- Locke, E. A. (1969). *What is Job Satisfaction? Organizational Behavior and Human Performance*, 4 (4). New York: Academic Press, Inc.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Makori, E. M., Nandi, O., Thou, J. K., & Wanyonyi, K. W. (2012). Influence of Occupational Health and Safety Programmers on Performance of Manufacturing Firms in Western Province Kenya. *African Journal of History and Culture*, Vol 4 (4), 46-58.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku 2. Jakarta: PT Salemba Empat. Penerjemah: Sadeli Jimmy, Hie Bayu Prawira.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat. Penerjemah: Angelica Diana.
- Mihiravi, D. P., & Parera, G. D. (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, 169-176.

- Mulyanti, A.S. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada SD Muhammadiyah Condong Catur. *Skripsi Sarjana* Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta. Diunduh pada tanggal 12 Juli 2019 dari <https://dspace.uii.ac.id/handle/123456789/11593>.
- Munir, M. (2014). Analisa Performance Atribut Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Sketsa Bisnis*, Vol 1 No 1, 40-58.
- Nitisemito, A. S. (1992). *Manajemen Personalia*, Cetakan 8. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pramudya, A.G. (2017). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT Pertamina. *Skripsi Sarjana* Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta. Diunduh 12 Juli 2019 dari <https://dspace.uii.ac.id/handle/123456789/6124>
- Rahmawati, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol 8 No 2, 1-9.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, Vol. 23, 717-725.
- Riansari, T., Sudiro, A., & Rofiaty. (2012). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk Cabang Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 10, No.4, 811-820.
- Ristiani, E. (2015). Pengaruh Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi pada PT Surya Bratasena Plantation Pelalawan. *JOM FEKON*, Vol. 2, No.1, 1-17.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali Hapzi. (2017). The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange. *Management and Marketing*, Vol 7 Issue 3, 342-348.

- Robbins, S. P. (1998). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Prenhallindo. Penerjemah: Pujaatmaka Hadyana.
- Rozy, M. F., & Anisah, H. U. (2013). Pengaruh Motivasi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Lapangan (Studi pada PT Amanah Anugrah Adi Mulia). *Jurnal Wawasan Manajemen*, Vol 1 No 3, 323-333.
- Saranya, K. (2014). Influence of Job Satisfaction on Employees' Performance - A General Perspective. *International Journal on Global Business Management and Research*, Vol. 2, Issue 2.
- Sawitri, D., Suswati, E., & Huda, K. (2016). The Impact of Job Satisfaction, Organization Commitment, Organization Citizenship Behavior (OCB) on Employees' Performance . *The International Journal of Organization Innovation*, Vol 9, Issue 2, 24-25.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business: A skill-building approach* . USA: John Wiley & Sons Ltd.
- Siengthai, S. & Pila-Ngarm, P. (2016). The Interaction Effect of Job Redesign and Job Satisfaction on Employee Performance. *A Global Forum for Empirical Scholarship*, Vol.4 No.2, 162-180.
- Sihotang, K. P., Tobing, J., & Lumbantoran, R. (2016). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT IMP. *Fundamental Management Jurnal*, Vol 1 No 1, 14-31.
- Simbolon, J., & Nuridin. (2017). Pengaruh K3 dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Dwi Lestari Nusantara. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, Vol. 5, No. 2, 1-13.
- Snell, S., & Bohlander, G. (2013). *Managing Human Resource*, Sixteenth Edition. South-Western, Cengage Learning.
- Utama, K. A., Putra, A. L., Tjahjono, E., & Mardianto, M. F. (2017). Analisa Pengaruh Indikator K3 terhadap Kepuasan Karyawan PT Telkom Witel Surabaya. *Seminar Nasional Matematika dan Aplikasinya*, 276-282. Surabaya: Universitas Airlangga.

- Ward, J., Haslam, C., & Haslam, R. (2008). *The Impact of Health and Safety Management on Organizations and Their Staff*. United Kingdom, Institution of Occupational Safety and Health (IOSH).
- Yeh, S. S., & Huan, T. C. (2017). Assessing The Impact of Work Environment Factors on Employee Creative Performance of Fine-Dining Restaurants. *Tourism Management*, Vol. 58, 119-131.
- Yusuf, R. M., Eliyana, A., & Sari , O. N. (2012). The Influence of Occupational Safety and Health on Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables (Study on Production Employees in PT Mahakarya Rotanindo, Gresik). *American Journal of Economics*, Special Issue: 136-140.