

**PENGARUH KESEHATAN- KESELAMATAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH
KEPUASAN KERJA**

(Studi Pada PT.Innagroup Textile Manufacture)

SKRIPSI



Ditulis oleh:

Nama : Kaasyifatul Ma'aani Al Quddus

Nomor Mahasiswa : 17311373

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentarsi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
YOGYAKARTA**

202

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

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

Klaten, 14 November 2021

Penyusun,



Kaasyifatul Ma'aani Al Quddus

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini telah disahkan dan disetujui oleh dosen pembimbing skripsi dengan
judul :

PENGARUH KESEHATAN - KESELAMATAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA

(Studi pada Karyawan PT Innagroup Textile Manufacture)

Diajukan oleh :

Nama : Kaasyifatul Ma'aani Al Quddus

Nomor Mahasiswa : 17311373

Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada tanggal 03 Januari 2022

Dosen Pembimbing,



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

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

TUGAS AKHIR BERJUDUL

**PENGARUH KESEHATAN- KESELAMATAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA (STUDI
PADA KARYAWAN PT INNAGROUP TEXTILE MANUFACTURE)**

Disusun Oleh : **KAASYIFATUL MAAANI AL QUDDUS**
Nomor Mahasiswa : **17311373**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari, tanggal: Jumat, 28 Januari 2022

Penguji/ Pembimbing Tugas Akhir : Arif Hartono, S.E., MHRM., Ph.D.

Penguji : Suhartini, Dra., M.Si.



Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Prof. Jaka Sriyana, SE., M.Si, Ph.D.



BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

Bismillahirrahmannirrahim

Pada Semester **Ganjil 2021/2022** hari, tanggal: **Jumat, 28 Januari 2022** Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII telah menyelenggarakan Ujian Tugas Akhir yang disusun oleh:

Nama : **KAASYIFATUL MAAANI AL QUDDUS**
No. Mahasiswa : **17311373**
Judul Tugas Akhir : **PENGARUH KESEHATAN- KESELAMATAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA (STUDI PADA KARYAWAN PT INNAGROUP TEXTILE MANUFACTURE)**
Jenis Tugas Akhir : **Skripsi**
Pembimbing : **Arif Hartono,,S.E., MHRM., Ph.D.**

Berdasarkan hasil evaluasi Tim Dosen Penguji Tugas Akhir, maka Tugas Akhir tersebut dinyatakan:

1. Lulus Ujian Tugas Akhir *)

- a. ~~Tugas Akhir tidak direvisi~~
- b. ~~Tugas Akhir perlu direvisi~~

~~2. Tidak Lulus Ujian Tugas Akhir~~

Nilai : **A/B**

Nilai (Publikasi/Diseminasi TA)* : **A/B**

Referensi : **Layak/~~Tidak Layak~~ *)** ditampilkan di Perpustakaan

Tim Penguji

Ketua Tim : **Arif Hartono,,S.E., MHRM., Ph.D.**

Anggota Tim : **Suhartini,Dra.,M.Si.**

Keterangan:
*) *Coret yang tidak perlu*



Yogyakarta, 28 Januari 2022

Ketua Program Studi Manajemen

Anjar Priyono, SE., M.Si., Ph.D.

MOTTO

“Keberhasilan bukanlah milik orang yang pintar. Keberhasilan adalah kepunyaan mereka yang senantiasa berusaha.”

(B.J. Habibie)

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan.”

(QS Al Insyirah 5 – 6)

“Sesungguhnya bersama kesukaran itu ada keringanan. Karena itu bila kau sudah selesai (mengerjakan yang lain) dan berharaplah kepada Tuhanmu.”

(Q.S Al Insyirah: 6-8)

ABSTRAK

PENGARUH KESEHATAN - KESELAMATAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA

(Studi pada Karyawan PT Innagroup Textile Manufacture)

Oleh :

Kaasyifatul Ma'aani Al Quddus

Dosen Pembimbing :

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada PT. Innagroup Textile Manufacture. Jenis penelitian ini merupakan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala Likert. Alat uji analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Smart PLS. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Kesehatan dan keselamatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat memediasi kesehatan dan

keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Innagroup Textile Manufacture. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan pengaruh kesehatan- keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada PT. Innagroup Textile Manufactur sehingga dapat dijadikan masukan dan pertimbangan dalam menjalankan suatu usaha dan terjaganya kesehatan- keselamatan kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan supaya usaha dapat berjalan secara aman dan terus berkembang.

Kata kunci: kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan.



ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the effect of occupational health and safety and work environment on employee performance mediated by job satisfaction at PT. Innagroup Textile Manufacturing. This type of research is quantitative. The sample in this study amounted to 60 respondents. Data was collected by distributing questionnaires using a Likert scale. The analytical test tool used in this research is Smart PLS. The findings of this study indicate that occupational health and safety has a significant effect on job satisfaction. The work environment has no effect on job satisfaction. Occupational health and safety has a significant influence on employee performance. The work environment has no effect on employee performance. Job satisfaction has a significant effect on employee performance. Job satisfaction can mediate occupational health and safety on employee performance. Job satisfaction does not mediate the work environment on employee performance at PT. Innagroup Textile Manufacturing. This study aims to determine the application of the effect of occupational health-safety and work environment on employee performance mediated by job satisfaction at PT. Innagroup Textile Manufactur so that it can be used as input and consideration in running a business and maintaining occupational health-safety, work environment, work satisfaction and employee performance so that the business can run safely and continue to grow.

Keywords: work health and safety, work environment, job satisfaction, employee performance.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin. Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah kepada kita, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir (skripsi) yang berjudul “Pengaruh Kesehatan - Keselamatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan PT Innagroup Textile Manufacture), sholawat serta salam semoga selalu tercurah limpahkan kepada junjungan kita Rasulullah Solallohu'alaihi Wassalam yang semoga di hari bangkit kelak kita termasuk umat yang mendapatkan syafaatnya.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu prasyarat untuk mendapatkan kelulusan guna mendapatkan gelar sarjana program strata satu (S1) di Fakultas Bisnis dan Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta yang semoga nantinya dapat memberikan manfaat bagi para akademisi dan bagi masyarakat pada umum. Penulis sadar bahwa keberhasilan ini tidak luput dari perhatian, bimbingan, arahan serta dukungan berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan pertolongan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Kedua orang tua tercinta, Bapak Achmad Da'in Ichsan dan Ibu Karsi Lestari serta seluruh keluarga besar atas cinta dan kasih sayang serta selalu memberikan semangat, pengorbanan dan doa yang tak pernah putus selama penulis menempuh pendidikan di jenjang perguruan tinggi.

3. Kakak- kakakku, Dalillatunnisa dan Acham Mujaahid terimakasih atas semangat dan dukungan yang diberikan, semoga engkau selalu diberikan kesehatan dan dilindungi dari segala bahaya apapun.
4. Bapak Arif Hartono, SE., MHRM., Ph.D. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah sabar dalam memberikan masukan serta bimbingan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Karywan PT. Innagroup Textile Manufacture yang sudah mengizinkan penulis untuk meneliti di Perusahaan tersebut.
6. Sahabatku sekaligus teman seperjuanganku, Bella, Alfi, Icha, Eska, dan Dinda terimakasih telah menjadi teman baik yang mampu mendengarkan keluh kesahku. Semoga kelak kita semua sukses dalam mencapai cita-cita.
7. Semua pihak yang telah terlibat membantu secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Semoga amal dan budi baik yang telah diberikan kepada penulis mendapat imbalan yang berlipat dari Allah SWT.

Penulis sadar bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan serta pengalaman penulis. Skripsi ini masih jauh dari sempurna sehingga penulis sangat berharap atas kritik dan saran dari berbagai pihak untuk penyempurnaannya. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi semua pihak yang membutuhkan. Aamiin.

Wassalamualaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh.

Klaten, 14 November 2020

Penulis,

Kaasyifatul Ma'aani Al Quddus

DAFTAR ISI

SKRIPSI.....	1
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	3
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME.....	2
MOTTO	6
ABSTRAK.....	7
ABSTRACT.....	9
KATA PENGANTAR	10
DAFTAR ISI.....	12
DAFTAR TABEL.....	15
DAFTAR GAMBAR	16
BAB I.....	17
1.1 Latar Belakang	17
1.2 Rumusan Masalah	19
1.3 Tujuan Penelitian.....	20
1.4 Manfaat Penelitian.....	21
BAB II.....	22
2.1 Penelitian Terdahulu.....	22
2.1.1 Pengaruh Kesehatan- Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja 22	
2.1.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	26
2.1.3 Pengaruh Kesehatan- Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan.....	30
2.1.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	34
2.1.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	39
2.1.6 Pengaruh Kesehatan- Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja	42
2.1.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja.....	46
2.2 Landasan Teori.....	81

2.2.1	Kesehatan dan Keselamatan Kerja.....	81
2.2.2	Lingkungan kerja	89
2.2.3	Kepuasan Kerja	96
2.2.4	Kinerja Karyawan	104
2.3	Hubungan Antar Variabel	111
2.3.1	Hubungan Antar Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	111
2.3.2	Hubungan Antar Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	112
2.3.3	Hubungan Antar Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	114
2.3.4	Hubungan Antar Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	115
2.3.5	Hubungan Antar Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	117
2.3.6	Hubungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja	118
2.3.7	Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja.....	120
2.4	Kerangka Pikir Penelitian.....	121
2.5	Hipotesis Penelitian	122
BAB III		124
3.1	Pendekatan Penelitian.....	124
3.2	Lokasi Penelitian	124
3.2.1	Profil Perusahaan	125
3.2.2	Visi dan Misi Perusahaan.....	125
3.3	Identifikasi Variabel Penelitian	126
3.4	Definisi Operasional dan Indikator Penelitian	127
3.4.1	Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1)	128
3.4.2	Lingkungan Kerja (X2).....	129
3.4.3	Kepuasan Kerja (Z).....	129
3.4.4	Kinerja Karyawan (Y).....	130
3.5	Jenis dan Teknik Pengambilan Data	131
3.5.1	Jenis Data	131

3.5.2	Teknik Pengambilan Data.....	131
3.6	Populasi dan Sampel	133
3.6.1	Populasi.....	133
3.6.2	Teknik Sampel	133
3.6.3	Sampel.....	134
3.7	Metode Analisis Data	135
3.7.1	Analisis Deskriptif	135
3.7.2	Analisis Regresi	136
3.7.3	Analisis Structural Equation Modeling (SEM).....	136
BAB IV	140
4.1	Analisis Data	140
4.1.1	Karakteristik Responden.....	140
4.1.2	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	145
4.1.3	Analisis Kuantitatif	153
4.2	Pembahasan	163
BAB V	182
5.1	Kesimpulan.....	182
5.2	Saran	183
DAFTAR PUSTAKA	184
LAMPIRAN	193

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Pemetaan Penelitian Terdahulu.....	49
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	140
Tabel 4.2 Usia Responden.....	141
Tabel 4.3 Pendidikan Responden.....	142
Tabel 4.4 Rekapitulasi Hasil Karakteristik Responden.....	143
Tabel 4.5 Analisis Deskriptif Variabel Kesehatan- Keselamatan Kerja.....	145
Tabel 4.6 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja.....	146
Tabel 4.7 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja.....	148
Tabel 4.8 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan.....	150
Tabel 4.9 Rekapitulasi Karakteristik Deskriptif Variabel.....	151
Tabel 4.10 Hasil uji outer loading item pertanyaan dengan konstruksinya.....	152
Tabel 4.11 Hasil dari <i>average variance extracted</i> (AVE).....	155
Tabel 4.12 Hasil <i>composite reliability</i> dan <i>cronbach alpha</i>	156
Tabel 4.13 Hasil <i>R-Square</i>	157
Tabel 4.14 Hasil <i>Path Coefficient</i>	158
Tabel 4.15 Hasil Pengujian Hipotesis.....	162

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 <i>Outer Model</i>	153
Gambar 4.2 Model Struktural	157



BAB I

LATAR BELAKANG

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu organisasi karyawan memiliki peran penting dalam membantu bisnis supaya terus berjalan lancar. Oleh karena itu karyawan harus dijaga seperti asset karena tanpa adanya karyawan organisasi tidak dapat beroperasi dengan baik. Ketika organisasi memperlakukan karyawannya dengan baik maka akan berpengaruh pada semangat dan kepuasan karyawan, dengan begitu karyawan akan memiliki semangat kerja yang tinggi dan tulus terhadap organisasi. Menurut penelitian dari Sari dan Susilo (2018) menyatakan bahwa tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja. Apabila kepuasan kerja tercapai maka kinerja karyawan akan tinggi, begitupun sebaliknya. Oleh karena itu sangat penting bagi perusahaan untuk memerhatikan kepuasan kerja dari karyawannya, kepuasan kerja dapat dicapai dengan beberapa upaya yang dapat dilakukan perusahaan salah satunya adalah bagi perusahaan yang berisiko tinggi terhadap kecelakaan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan masalah yang memerlukan perhatian dari perusahaan. Menurut Dyanita (2018), keselamatan dan kesehatan kerja merupakan promosi dan peningkatan derajat fisik, mental, dan kesejahteraan dari setiap pekerjaan, mencegah karyawan dari penyakit akibat kerja,

melindungi karyawan dari risiko dan faktor yang dapat mengganggu kesehatan, menempatkan dan mengatur karyawan untuk beradaptasi dengan lingkungan mereka dan untuk memfasilitasi adaptasi karyawan dengan pekerjaan mereka masing-masing.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menjadi sarana karyawan dalam mencapai kinerja yang optimal. Menurut Dheviests dan Riyanto (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai apabila orang-orang yang berada di dalamnya dapat melakukan aktivitasnya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, begitu pula dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem kerja yang efektif dan efisien.

Lingkungan kerja yang sehat akan memberikan dampak pada kepuasan karyawan. Menurut Raziq dan Maulabakhsh (2015) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Kondisi kerja yang buruk membatasi karyawan untuk menggambarkan kemampuan mereka dan mencapai potensi penuh, sehingga sangat penting bahwa bisnis menyadari pentingnya lingkungan kerja yang baik.

Penelitian ini dilakukan di PT.Innagroup Textile Manufacture, karena pada tahun 2017 PT.Innagroup Textile Manufacute pernah mengalami kebakaran yang disebabkan oleh ledakan dari mesin printing finishing dan juga kurang optimalnya pemadam api ringan yang menjadikan api sulit dipadamkan,

dari kejadian tersebut menjadikan perusahaan lebih waspada lagi dengan terjadinya kecelakaan kerja hal ini juga menjadikan perusahaan lebih memperhatikan lagi kesehatan- keselamatan kerja dan lingkungan kerja dari perusahaan untuk meminimalisir resiko kecelakaan kerja tersebut terjadi lagi, dengan memperhatikan kesehatan- keselamatan kerja dan lingkungan kerja diharapkan dapat menimbulkan rasa aman bagi karyawan saat bekerja dengan begitu kepuasan kerja akan tercapai dan karyawan yang merasakan kepuasan kerja akan lebih fokus terhadap kinerjanya. Berdasarkan hal tersebut penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kesehatan keselamatan kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, serta mengetahui apakah ada pengaruh mediasi kepuasan kerja pada hubungan K3 serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Innagroup Textile Manufacture. Dengan demikian peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Kesehatan - Keselamatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan PT. Innagroup Textile Manufacture)”

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan ?

3. Apakah kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
6. Apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan?
7. Apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan ?
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan ?
3. Apakah kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
5. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
6. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan ?

7. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ?

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Prusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam mengevaluasi penerapan kesehatan- keselamatan kerja dan lingkungan kerja sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

2. Bagi Teoritis

Untuk memperkuat teori kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya dan penerapan pengaruh kesehatan- keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada PT.Innagroup Textile Manufactur diharapkan dapat menjadi masukan dan pertimbangan dalam menjalankan suatu usaha dan terjaganya kesehatan- keselamatan kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan supaya usaha dapat berjalan secara aman dan terus berkembang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya yang terkait dengan variabel kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan menjadi dasar dalam melakukan penelitian ini. Hasil penelitian terdahulu diharapkan dapat menjadi gambaran dan perbandingan untuk dapat mendukung penelitian yang akan dilakukan. Berikut ini merupakan beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini:

2.1.1 Pengaruh Kesehatan- Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja

1. Mayuran (2016)

Penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Mayuran (2016) dengan judul “A Study on Employees’ Health and Safety Facilities and their Impact on Employees’ Satisfaction in the Construction Firms-Jaffna District”. Dari penelitian tersebut, Mayuran (2016) mendapatkan hasil bahwa Berdasarkan hasil analisis, kondisi tidak aman dan tindakan tidak aman memiliki hubungan negatif yang kuat dengan kepuasan karyawan. Namun terdapat hubungan positif yang sangat kuat antara fasilitas kesehatan dengan kepuasan karyawan. Untuk melakukan penelitian ini, lima

perusahaan konstruksi di distrik Jaffna dipilih dan 200 karyawan dipilih sebagai sampel. Pengumpulan data dilakukan dari sampel terpilih dengan mengeluarkan kuesioner terstruktur. Kemudian data tersebut disajikan dan dianalisis dengan menggunakan teknik statistik (SPSS).

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan. Letak persamaannya yaitu pada penggunaan variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X1). Perbedaannya yaitu akan ada tambahan lingkungan kerja sebagai variabel independen, kinerja karyawan sebagai variabel dependen, kepuasan kerja sebagai variabel intervening, dan lokasi penelitian. Penelitian terdahulu dilakukan pada perusahaan konstruksi di distrik Jaffna.

2. Sari, Brimantyo dan Susilo (2017)

Penelitian terdahulu yang telah Sari, Brimantyo dan Susilo (2017) lakukan dengan judul “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja”. Dari penelitian tersebut, Sari, Brimantyo dan Susilo (2017) mendapatkan hasil bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja PG Kebon Agung Malang. Jumlah anggota populasi pada penelitian ini sebanyak 241 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random

sampling. Sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin, diperoleh hasil sebanyak 150 responden. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data dan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda untuk mengukur pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu keselamatan (X1) dan kesehatan kerja (X2) sebagai variabel independen dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen (Y).

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan. Letak persamaannya yaitu pada penggunaan variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X1). Perbedaannya yaitu akan ada tambahan lingkungan kerja sebagai variabel independen, kinerja karyawan sebagai variabel dependen, kepuasan kerja sebagai variabel intervening, dan lokasi penelitian. Penelitian terdahulu dilakukan pada perusahaan-perusahaan manufaktur di PG Kebon Agung Malang.

3. Fajri, Nayati dan Prasetya (2017)

Penelitian terdahulu yang telah Fajri, Nayati dan Prasetya (2017) lakukan dengan judul “Program Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan”. Dari penelitian tersebut, Fajri *et al.*, (2017)

mendapatkan hasil 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. Program keselamatan kerja dan kesehatan kerja lebih berpengaruh terhadap kepuasan daripada terhadap kinerja dan lebih besar pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja daripada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 65. Metode sampling yang digunakan adalah sampel jenuh sehingga seluruh populasi merupakan sampel. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis jalur.

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan. Letak persamaannya yaitu pada penggunaan variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X1). Perbedaannya yaitu akan ada tambahan lingkungan kerja sebagai variabel independen, kinerja karyawan sebagai variabel dependen, kepuasan kerja sebagai variabel intervening, dan lokasi penelitian.

2.1.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

1. Raziq dan Maulabakhsh (2015)

Penelitian terdahulu yang telah Raziq and Maulabakhsh (2015) lakukan dengan judul “*Impact of Working Environment on Job Satisfaction*”. Dari penelitian tersebut, Raziq and Maulabakhsh (2015) mendapatkan hasil bahwa antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan memiliki hubungan yang positif. Dari studi ini dapat disimpulkan bahwa bisnis perlu menyadari pentingnya lingkungan kerja yang baik untuk memaksimalkan tingkat kepuasan kerja. Penelitian ini memakai metodologi kuantitatif. Data penelitian ini diperoleh melalui kuesioner survei yang dikelola sendiri. Kuesioner diadopsi dari survei tervalidasi sebelumnya. Populasi sasaran terdiri dari lembaga pendidikan, sektor perbankan dan industri telekomunikasi yang beroperasi di kota Quetta, Pakistan. Sampel acak sederhana untuk pengumpulan data dari 210 karyawan. Jadi, semua analisis statistik dilakukan melalui bantuan perangkat lunak Paket Statistik untuk Ilmu Sosial (SPSS).

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan. Letak persamaannya yaitu pada penggunaan variabel lingkungan kerja

(X1) dan kepuasan kerja (Z). Perbedaannya yaitu akan ada tambahan kesehatan dan keselamatan kerja sebagai variabel independen, kinerja karyawan sebagai variabel dependen, dan lokasi penelitian.

2. Anasi (2020)

Penelitian terdahulu yang telah Anasi (2020) lakukan dengan judul “*Perceived influence of work relationship, work load and physical work environment on job satisfaction of librarians in South-West, Nigeria*”. Dari penelitian tersebut, Anasi (2020) mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara hubungan kerja, beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Di antara variabel yang diteliti, beban kerja bukan merupakan prediktor yang signifikan secara statistik dari kepuasan kerja pustakawan, tetapi hubungan kerja dan lingkungan kerja memiliki efek relatif yang signifikan secara statistik terhadap kepuasan kerja pustakawan. Penelitian ini mengadopsi desain survei deskriptif. Teknik pengambilan sampel multi tahap digunakan untuk penelitian ini. Instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data adalah angket terstruktur, dan sebanyak 102 pustakawan akademik menanggapi angket tersebut. Statistik deskriptif dan inferensial digunakan untuk analisis data.

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan. Letak persamaannya yaitu pada penggunaan variabel lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (Z). Perbedaannya yaitu akan ada tambahan kesehatan dan keselamatan kerja sebagai variabel independen, kinerja karyawan sebagai variabel dependen, dan lokasi penelitian.

3. Permadi *et al.*, (2018)

Penelitian terdahulu yang telah Permadi *et al.*, (2018) lakukan dengan judul “*The Impact Of Compensation And Work Environment Towards Job Satisfaction To Affect The Employee Performances*”.

Dari penelitian tersebut, Permadi *et al.*, (2018) mendapatkan hasil bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kepuasan secara signifikan memediasi hubungan kompensasi dan lingkungan

kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan desain metode penelitian kuantitatif untuk menguji model dan instrumen yang telah dikembangkan oleh peneliti sebelumnya melalui statistik inferensial dengan Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Square (PLS). Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan industri Sinarbali Binakarya di Denpasar Bali

Indonesia yang berjumlah 82 orang. Sampel diidentifikasi sebagai populasi dengan teknik saturasi.

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan. Letak persamaannya yaitu pada penggunaan variabel lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (Z). Perbedaannya yaitu akan ada tambahan kesehatan dan keselamatan kerja sebagai variabel independen, kinerja karyawan sebagai variabel dependen, dan lokasi penelitian.

4. Kainkan (2015)

Penelitian terdahulu yang telah Kainkan (2015) lakukan dengan judul "*The Impact of Work Environment on Employees' Job Satisfaction in Saudi Electricity Company in Tabuk Region*". Dari penelitian tersebut, Kainkan (2015) mendapatkan hasil bahwa semua hipotesis penelitian yang berkaitan dengan lingkungan kerja didukung dan disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja, pemberdayaan, dan hubungan rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Perusahaan Listrik Saudi di Tabuk di mana semua partisipan adalah laki-laki. Sampel acak sederhana digunakan untuk mendapatkan sampel yang dipilih. Peserta

dihubungi oleh peneliti dan diundang untuk mengisi kuesioner yang dikelola sendiri. Alat analisis yang digunakan adalah SPSS.

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan. Letak persamaannya yaitu pada penggunaan variabel lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (Z). Perbedaannya yaitu akan ada tambahan kesehatan dan keselamatan kerja sebagai variabel independen, kinerja karyawan sebagai variabel dependen, dan lokasi penelitian. Penelitian terdahulu dilakukan pada perusahaan-perusahaan Perusahaan Listrik Saudi di Wilayah Tabuk.

2.1.3 Pengaruh Kesehatan- Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan

1. Chotimah (2018)

Penelitian terdahulu yang telah Chotimah (2018) lakukan dengan judul “Pengaruh Kompetensi Dan K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lotus Indah Textile Industries Bagian Winding di Nganjuk” Dari penelitian tersebut, Chotimah, (2018) mendapatkan hasil yang menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) juga berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan,

Kompetensi dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Jenis penelitian ini adalah kausal dan inferensial dengan metode pendekatan kuantitatif. Simple random sampling merupakan teknik yang digunakan dengan sampel dalam penelitian berjumlah 81 responden pada karyawan bagian produksi di PT. Industri Tekstil Lotus Indah. Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS Versi 23.

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan. Letak persamaannya yaitu pada penggunaan variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X1) dan kinerja karyawan (Y). Perbedaannya yaitu akan ada tambahan lingkungan kerja sebagai variabel independen, kepuasan kerja sebagai variabel intervening dan lokasi penelitian. Penelitian terdahulu dilakukan pada PT. Lotus Indah Textile Industries Bagian Winding di Nganjuk

2. Harini dan Setiawan (2019)

Penelitian terdahulu yang telah Harini dan Setiawan (2019) lakukan dengan judul “Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operasional (Studi Pada Pt Xyz Di Bogor). Dari penelitian tersebut, Harini dan Setiawan (2019) mengungkapkan simultan keselamatan

kesehatan kerja dan pengawasan kerja dipengaruhi positif juga signifikansi pada kinerja karyawan PT. XYZ Bogor. Sedangkan secara parsial keselamatan kesehatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ Bogor dan pengawasan kerja memiliki dampak positif juga signifikansi pada kinerja karyawan PT. XYZ Bogor. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dengan Skala likert untuk analisis deskriptif, sedangkan untuk analisis verifikatif menggunakan koefisien determinasi, korelasi berganda, dan pengujian regresi. Kuesioner didistribusikan kepada 100 orang karyawan. Kuesioner teruji dengan uji validitas, uji reliabilitas, dan juga asumsi klasik.

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan. Letak persamaannya yaitu pada penggunaan variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X1) dan kinerja karyawan (Y). Perbedaannya yaitu akan ada tambahan lingkungan kerja sebagai variabel independen, kepuasan kerja sebagai variabel intervening dan lokasi penelitian.

3. Irawati dan Farouk (2018)

Penelitian terdahulu yang telah Irawati dan Farouk (2018) lakukan dengan judul “*Effects Of Occupational Health And Safety*

Culture On Employees' Performance At Agility International Ltd., Semarang Branch". Dari penelitian tersebut, Irawati dan Farouk (2018) mengungkapkan bahwa bahwa komitmen, peraturan dan prosedur manajemen puncak, lingkungan kerja, dan keterlibatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Simple Random Sampling. Kuesioner dibagikan kepada karyawan Departemen Gudang secara acak tanpa memandang sub departemen. Penelitian ini menggunakan Rating Scale untuk menganalisis data. Penelitian ini menggunakan Skala Peringkat. SPSS versi 22 dan Microsoft Excel 2013 digunakan untuk memproses dan menguji data.

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan. Letak persamaannya yaitu pada penggunaan variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X1) dan kinerja karyawan (Y). Perbedaannya yaitu akan ada tambahan lingkungan kerja sebagai variabel independen, kepuasan kerja sebagai variabel intervening dan lokasi penelitian.

4. Sihotang, Tobing dan Lumbantoruan (2016)

Penelitian terdahulu yang telah Sihotang, Tobing dan Lumbantoruan (2016) lakukan dengan judul "Pengaruh

Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Imp”. Dari penelitian tersebut, Sihotang, Tobing dan Lumbantoruan (2016) mengungkapkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif menggunakan kuesioner dan menggunakan teknik analisis regresi linear, yaitu keselamatan dan kesehatan kerja sebagai variabel bebas (X) dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat (Y). Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program Statistik SPSS dan menggunakan sampel 30 karyawan.

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan. Letak persamaannya yaitu pada penggunaan variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X1) dan kinerja karyawan (Y). Perbedaannya yaitu akan ada tambahan lingkungan kerja sebagai variabel independen, kepuasan kerja sebagai variabel intervening dan lokasi penelitian.

2.1.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1. Ferawati (2017)

Penelitian terdahulu yang telah Ferawati (2017) lakukan dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan”. Dari penelitian tersebut, Ferawati (2017) mendapatkan hasil bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara individual dan berpengaruh signifikan secara bersama-sama pada Kinerja Karyawan PT. Cahaya Indo Persada Surabaya. Lingkungan kerja yang nyaman dan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Jumlah responden adalah 60 orang. Penelitian ini membagi angket kepada karyawan dan kepala divisi. Teknik pengolahan dan analisis data menggunakan SPSS versi 20.

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan. Letak persamaannya yaitu pada penggunaan variabel lingkungan kerja (X1) dan kinerja (Y). Perbedaannya yaitu akan ada tambahan kesehatan dan keselamatan kerja sebagai variabel independen, kepuasan kerja sebagai variabel intervening, dan lokasi penelitian.

2. Kurniawan dan Heryanto (2019)

Penelitian terdahulu yang telah Kurniawan dan Heryanto (2019) lakukan dengan judul “*Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in Department of Tourism, Youth and Sport of Padang District* ”. Dari penelitian tersebut,

Kurniawan dan Heryanto (2019) mendapatkan hasil bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman. Secara tidak langsung lingkungan kerja melalui motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman. Pemilihan sampel dilakukan secara *purposive sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 65 pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat dan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur.

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan. Letak persamaannya yaitu pada penggunaan variabel lingkungan kerja (X1) dan kinerja (Y). Perbedaannya yaitu akan ada tambahan kesehatan dan keselamatan kerja sebagai variabel independen, kepuasan kerja sebagai variabel intervening, dan lokasi penelitian.

3. Dheviests dan Riyanto (2020)

Penelitian terdahulu yang telah Dheviests dan Riyanto (2020) lakukan dengan judul “*The Influence of Work Discipline,*

Self-Efficacy and Work Environment on Employee Performance in the Building Plant D Department at PT Gajah Tunggal Tbk". Dari penelitian tersebut, (Dheviests and Riyanto, 2020) mendapatkan hasil yang menunjukkan bahwa 3 (tiga) variabel 'X' berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gajah Tunggal Tbk yaitu Disiplin Kerja, Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja. Penelitian yang dirancang menggunakan metode kuantitatif. Jumlah populasi 203 dengan ukuran sampel menggunakan rumus *Slovin* sebanyak 134 responden, pengolahan data menggunakan analisis regresi linear berganda.

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan. Letak persamaannya yaitu pada penggunaan variabel lingkungan kerja (X1) dan kinerja (Y). Perbedaannya yaitu akan ada tambahan kesehatan dan keselamatan kerja sebagai variabel independen, kepuasan kerja sebagai variabel intervening, dan lokasi penelitian.

4. Wirya (2019)

Penelitian terdahulu yang telah Wirya (2019) lakukan dengan judul "*The Effect of Compensation and Work Environment on Work Discipline and Performance of Mini Mart Employees in Denpasar City*". Dari penelitian tersebut, Wirya (2019) mendapatkan hasil yang menunjukkan bahwa kompensasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Disiplin kerja memediasi sebagian antara kompensasi dan kinerja, dan disiplin kerja memediasi sebagian antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan Mini Mart Denpasar. Penelitian yang dirancang menggunakan metode kuantitatif. Jumlah populasi seluruh pegawai bagian operasional khususnya pegawai bagian niaga yang bekerja di mini market kota Denpasar yang berjumlah 35 pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Sampel Jenuh (Sensus). Sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel di mana seluruh populasi dijadikan sampel. Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan aplikasi *Partial Least Square* (PLS).

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan. Letak persamaannya yaitu pada penggunaan variabel lingkungan kerja (X1) dan kinerja (Y). Perbedaannya yaitu akan ada tambahan variabel kompensasi variabel independen, disiplin kerja sebagai variabel intervening, dan lokasi penelitian.

2.1.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1. Pila-Ngarm (2016)

Penelitian terdahulu yang telah Pila-Ngarm (2016) lakukan dengan judul “*The interaction effect of job redesign and job satisfaction on employee performance*”. Dari penelitian tersebut, Pila-Ngarm (2016) mendapatkan hasil yang menunjukkan bahwa desain ulang pekerjaan secara signifikan dan berbanding terbalik dengan kinerja karyawan. Kepuasan kerja ditemukan berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Pengaruh interaksi antara desain ulang pekerjaan dan kepuasan kerja ditemukan berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Metode penelitian kualitatif digunakan (wawancara mendalam) untuk memvalidasi kuesioner, yang dimodifikasi berdasarkan instrumen *Job Diagnostic Survey* (JDS) yang sudah mapan. Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis data survei yang diperoleh dari 295 sampel responden pengelola.

Adapun letak persamaannya yaitu pada penggunaan variabel kepuasan kerja (Z) dan kinerja karyawan (Y). Perbedaannya yaitu akan ada tambahan kesehatan dan keselamatan kerja sebagai variabel independen, lingkungan kerja sebagai variabel independen dan lokasi penelitian.

2. Sari dan Susilo (2018)

Penelitian terdahulu yang telah Sari dan Susilo (2018) lakukan dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PTPN X-Unit Usaha Pabrik Gula Modjopangoong Tulungagung). Dari penelitian tersebut, Sari dan Susilo (2018) mendapatkan hasil yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap bagian pelaksana (golongan I dan II) Pabrik Gula Modjopangoong Tulungagung yang berjumlah 146 karyawan didapat sampel sebanyak 60 responden dan dianalisis menggunakan analisis jalur.

Adapun letak persamaannya yaitu pada penggunaan variabel kepuasan kerja (Z) dan kinerja karyawan (Y). Perbedaannya yaitu akan ada tambahan kesehatan dan keselamatan kerja sebagai variabel independen, lingkungan kerja sebagai variabel independen dan lokasi penelitian. Penelitian terdahulu dilakukan pada PT PN X - Unit Usaha Pabrik Gula Modjopangoong Tulungagung.

3. Changriawan (2017)

4. Penelitian terdahulu yang telah Changriawan (2017) lakukan dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan Di *One Way Production*". Dari penelitian tersebut, Changgriawan (2017) mendapatkan hasil yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengambilan sampel menggunakan convenience sampling sehingga didapatkan jumlah responden sebanyak 109 orang. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan disertai uji F (simultan) dan uji t (parsial). Proses pengolahan data menggunakan SPSS 21.0.

Adapun letak persamaannya yaitu pada penggunaan variabel kepuasan kerja (Z) dan kinerja karyawan (Y). Perbedaannya yaitu akan ada tambahan kesehatan dan keselamatan kerja sebagai variabel independen, lingkungan kerja sebagai variabel independen dan lokasi penelitian.

5. Andreani dan Petrik (2016)

Penelitian terdahulu yang telah Andreani dan Petrik (2016) lakukan dengan judul "*Employee Performance As The Impact Of Transformational Leadership And Job Satisfaction In PT Anugerah Baru Denpasar.*" Dari penelitian tersebut, Andreani dan Petrik (2016) mendapatkan hasil yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Populasi penelitian ini meliputi seluruh 68 karyawan PT Anugerah Baru, Denpasar. Judgement sampling digunakan dalam penelitian ini dengan kriteria sampel adalah karyawan yang telah bekerja minimal dua tahun agar dapat membedakan gaya kepemimpinan pada tahun-tahun sebelumnya dan menyediakan data yang diperlukan. Data dianalisis menggunakan *Partial Least Square (PLS)*.

Adapun letak persamaannya yaitu pada penggunaan variabel kepuasan kerja (Z) dan kinerja karyawan (Y). Perbedaannya yaitu akan ada tambahan kesehatan dan keselamatan kerja sebagai variabel independen, lingkungan kerja sebagai variabel independen dan lokasi penelitian. Penelitian terdahulu dilakukan pada PT Anugerah Baru, Denpasar.

2.1.6 Pengaruh Kesehatan- Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja

1. Adhika, Rihayana dan Salain (2020)

Penelitian terdahulu yang telah Adhika, Rihayana dan Salain (2020) lakukan dengan judul "*Effect Of Work Safety And Work Health (Ohs) On Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variable – A Case Study Of Fire And Rescue Service Technical Unit Employees In South Badung, Indonesia*". Dari

penelitian tersebut, Adhika, Rihayana dan Salain (2020) mendapatkan hasil bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, selain itu variabel ini berpengaruh secara langsung juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja sebagai variabel intervening yang dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel Variabel intervening yang menghubungkan variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak di unit teknis Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Badung Selatan sebanyak 63 responden. Alat analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*).

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan. Letak persamaannya yaitu pada penggunaan variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X1) dan kepuasan kerja (Z). Perbedaannya yaitu akan ada tambahan lingkungan kerja sebagai variabel independen, kinerja karyawan sebagai variabel dependen, dan lokasi penelitian.

2. Barpanda dan Unnithan (2019)

Penelitian terdahulu yang telah Barpanda dan Unnithan (2019) lakukan dengan judul “*Relationship of employee’s perception on health and safety measures and job performance: the*

mediating effects of job satisfaction". Dari penelitian tersebut, Barpanda dan Unnithan (2019) mendapatkan hasil bahwa pengaruh yang kuat dari persepsi karyawan tentang ukuran kesehatan dan keselamatan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan dan efek mediasi dari kepuasan kerja juga terbukti. Penelitian dilakukan di antara 167 responden di dua perusahaan manufaktur di Kerala, India. Analisis data menggunakan analisis komponen utama, korelasi, dan regresi.

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan. Letak persamaannya yaitu pada penggunaan variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X1) dan kepuasan kerja (Z). Perbedaannya yaitu akan ada tambahan lingkungan kerja sebagai variabel independen, kinerja karyawan sebagai variabel dependen, dan lokasi penelitian.

3. Hutagaol dan Arwiyah (2020)

Penelitian terdahulu yang telah Hutagaol dan Arwiyah (2020) lakukan dengan judul "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening". Dari penelitian tersebut, Hutagaol dan Arwiyah (2020) mendapatkan hasil bahwa program kerja dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan program keselamatan kerja dan kesehatan kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh variabel kepuasan kerja (mediasi) terhadap variabel keselamatan dan kesehatan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini berarti variabel kepuasan kerja dapat memberikan kontribusi atas pengaruh variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan analisis deskriptif dengan instrumen penelitian yaitu kuesioner dengan menggunakan skala likert. Populasi yaitu karyawan unit produksi di PT. Pabrik Es Siantar dengan sampel 45 responden. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan *non probability sampling* di mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear dan analisis regresi jalur (*path*) dengan menggunakan IBM SPSS 20.

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan. Letak persamaannya yaitu pada penggunaan variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X1) dan kepuasan kerja (Z). Perbedaannya yaitu metode analisis, jumlah responden dan lokasi penelitian.

2.1.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja

1. Priarso, Diatmono dan Mariam (2018)

Penelitian terdahulu yang telah Priarso, Diatmono dan Mariam (2018) lakukan dengan judul “*The Effect Of Transformational Leadership Style, Work Motivation, And Work Environment On Employee Performance That In Mediation By Job Satisfaction Variables In Pt. Gynura Consulindo*”. Dari penelitian tersebut, Priarso, Diatmono dan Mariam (2018) mendapatkan hasil bahwa faktor kepuasan kerja pada karyawan PT. Ginura consulindo memiliki gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, kepuasan kerja memiliki peran yang sangat dominan sebagai mediator dalam pencapaian kinerja pegawai. Metode penelitian ini adalah deskriptif kausalitas yang dirancang dengan pengujian hipotesis. Pengumpulan data menggunakan data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada PT. Gynura Consulindo dengan perhitungan berdasarkan 5 skala likert. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 114 responden dari populasi 160 orang berdasarkan perhitungan *Slovin*. Metode analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation*

Modeling (SEM) dengan bantuan Lisrel versi 8.8 untuk perangkat lunak mahasiswa.

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan. Letak persamaannya yaitu pada penggunaan variabel lingkungan kerja sebagai variabel independen (X2), kepuasan sebagai variabel intervening (Z) dan kinerja sebagai variabel dependen (Y). Perbedaannya yaitu akan ada tambahan kesehatan dan keselamatan kerja sebagai variabel independen dan lokasi penelitian

2. Antara, Landra dan Agung (2020)

Penelitian terdahulu yang telah Antara, Landra dan Agung (2020) lakukan dengan judul "*The Effect of Performance Appraisal and Work Environment towards Employee Performance Mediated By Job Satisfaction*". Dari penelitian tersebut, Antara, Landra dan Agung (2020) mendapatkan hasil bahwa penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui mediasi parsial kepuasan kerja, pekerjaan. Lingkungan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai tetapi secara tidak langsung lingkungan kerja berpengaruh terhadap

kinerja pegawai melalui mediasi penuh kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan desain penelitian metode kuantitatif meneliti model dan instrumen yang sebelumnya telah dikembangkan peneliti melalui statistik inferensial menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM), dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 421 orang. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan *Slovin's* sehingga jumlahnya representatif. Dari perhitungan didapat jumlah sampel sebanyak 80 orang. Metode pengambilan sampel acak proporsional digunakan agar semua kantor dapat terwakili dalam hal ini.

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan. Letak persamaannya yaitu pada penggunaan variabel lingkungan kerja sebagai variabel independen (X₂), kepuasan sebagai variabel intervening (Z) dan kinerja sebagai variabel dependen (Y). Perbedaannya yaitu akan ada tambahan kesehatan dan keselamatan kerja sebagai variabel independen dan lokasi penelitian

3. Idris *et al.*, (2020)

Penelitian terdahulu yang telah Idris *et al.*, (2020) lakukan dengan judul "*The Mediating Role Of Job Satisfaction On*

Compensation, Work Environment, And Employee Performance: Evidence From Indonesia". Dari penelitian tersebut, Idris *et al.*, (2020) mendapatkan hasil bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja tidak dapat memediasi kompensasi dan kinerja karyawan. Akan tetapi, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja berdampak pada lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Itu juga memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Dengan demikian, kepuasan kerja secara langsung maupun tidak langsung dapat menjadi mediator hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan eksplanatori. Populasi penelitian ini adalah karyawan penuh waktu dan tetap di Politeknik Negeri di Jawa Timur, Indonesia (Tiga Perguruan Tinggi). Kuesioner dibagikan kepada 155 PNS yang telah bekerja selama lebih dari satu tahun. Pengumpulan data dilakukan antara bulan April sampai Juli 2019. Analisis datanya menggunakan *Partial Least Square* (PLS).

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan. Letak persamaannya yaitu pada penggunaan variabel lingkungan kerja sebagai variabel independen (X_2), kepuasan sebagai variabel

intervening (Z) dan kinerja sebagai variabel dependen (Y).
Perbedaannya yaitu akan ada tambahan kesehatan dan keselamatan kerja sebagai variabel independen dan lokasi penelitian.

Tabel 2.1 Pemetaan Penelitian Terdahulu

No	Identitas Jurnal	Variabel & Teori	Hasil Analisis
1.	Mayuran (2017). A Study on Employees' Health and Safety Facilities and their Impact on Employees' Satisfaction in the Construction Firms-Jaffna District.	Employee Health and Safety Y.-H.Huang et al (2004) Job Satisfaction Dr.Gonca KILIÇ and Düzce (2009)	Analisis korelasi membuktikan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat kuat antara fasilitas kesehatan dengan kepuasan karyawan. Selanjutnya garis regresi fasilitas kesehatan dan kepuasan karyawan juga menunjukkan adanya hubungan yang positif.

	<p>International Journal of Science and Research (IJSR) ISSN: 2319-7064</p> <p>Alat Analisis: SPSS.</p> <p>Sampel: 200 Responden.</p>		
2.	<p>Sari, Skolastika Dian Rosita.; Susilo, Eko Agus.; dan Brimantyo, Harril. (2017).</p> <p>Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan</p>	<p>Keselamatan Kerja Mondy (2008)</p> <p>Kesehatan Kerja Mathis dan jackson (2002)</p> <p>Kepuasan Kerja Siagian (2002)</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja PG Kebon Agung Malang.</p>

	<p>Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.</p> <p>Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 4 No.2, p 121-128.</p> <p>Alat Analisis: Analisis regresi linear berganda.</p> <p>Sampel: 150 Responden.</p>		
3.	<p>Fajri Kahfiardi.; Utami, Hamidah Nayati.; dan</p>	<p>Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Ardana (2012:208)</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan program keselamatan kerja</p>

	<p>Arik Prasetya (2017).</p> <p>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).</p>	<p>Kepuasan Kerja</p> <p>Luthan (2006:243)</p> <p>Kinerja Karyawan</p> <p>Rivai dan Sagala (2009:548)</p>	<p>terhadap kepuasan kerja</p>
--	--	---	--------------------------------

	<p>Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 46 No.1.</p> <p>Alat Analisis:SPS S.</p> <p>Sampel: 65 Responden.</p>		
4.	<p>Raziq, Abdul.; dan Maulabakhsh , Raheela . (2015)</p> <p><i>Impact of Working Environment</i></p>	<p>Working Environment Spector (1997)</p> <p>Job Satisfaction Vroom (1964)</p>	<p>Adanya hubungan positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan</p>

	<p><i>on Job Satisfaction</i></p> <p>Procedia Economics and Finance 23 717 – 725.</p> <p>Alat Analisis: (SPSS).</p> <p>Sampel: 210 Responden</p>		
5.	<p>Anasi, Stella Ngozi. (2020)</p> <p><i>Perceived influence of</i></p>	<p>Work load Spector, 1997</p> <p>Work environment</p>	<p>Adanya hubungan linear yang signifikan antara hubungan kerja, beban kerja,</p>

	<p><i>work relationship, work load and physical work environment on job satisfaction of librarians in South-West, Nigeria</i></p> <p>Emerald Publishing Limited 2514-9342 DOI: 10.1108/GK</p>	<p>Shravasti and Bholia (2015, p. 1)</p> <p>Jobs satisfaction</p> <p>Daft and Marcic (2010)</p>	<p>lingkungan kerja dan kepuasan kerja,</p>
--	---	---	---

	MC-11-2019-0135.		
	Alat Analisis: Statistik deskriptif dan inferensial. Sampel: 102 Responden		
6.	Permadi, I Komang Oka.; Landra, Nengah.; Kusuma, I Gusti Agung Eka Teja.; dan Sudja, I	Compensation Sedarmayanti, (2009:9) Work Environment	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan

	<p>Nengah. (2019)</p> <p><i>The Impact Of Compensatio n And Work Environment Towards Job Satisfaction To Affect The Employee Performance s.</i></p> <p>International Journal of Management and Commerce</p>	<p>Sedarmayanti (2009: 2)</p> <p>Job Satisfaction Robbins and Judge (2008: 99) Employee Performances Irawan (2000: 588)</p>	
--	---	---	--

	<p>Innovations ISSN 2348-7585 (Online) Vol. 6, Issue 2, pp: (1248-1258).</p> <p>Alat Analisis: SEM dan PLS.</p> <p>Sampel: 82 Responden</p>		
7.	<p>Kainkan, Marie. (2015) <i>The Impact of Work Environment on</i></p>	<p>Work Environment (Joel, 2004) Job Satisfaction</p>	<p>Semua hipotesis penelitian yang berkaitan dengan lingkungan kerja didukung dan disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan</p>

	<p><i>Employees' Job Satisfaction in Saudi Electricity Company in Tabuk Region</i></p> <p>Business Management Dynamics</p> <p>Vol.4, No.9, pp.35-50.</p> <p>Alat Analisis: (SPSS).</p> <p>Sampel: Tidak</p>	<p>(Rizwan et at, 2010)</p>	<p>antara lingkungan kerja, pemberdayaan, dan hubungan rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan</p>
--	---	-----------------------------	---

	disebutkan secara jelas		
8.	Ferawati (2017) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”.	Lingkungan kerja Alex S. Nitisemito (1998, p. 86). Disiplin kerja Siagian (2014) Kinerja karyawan Mangkunegara (2013, p. 67)	Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara individual dan berpengaruh signifikan secara bersama-sama pada Kinerja

	Alat Analisis: SPSS versi 20. Sampel: 60 Responden		
9.	Kurniawan, Harry.; dan Heryanto (2019). <i>Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with Work</i>	Work discipline Susanty & Baskoro, 2013 Work environment Nitisemito, 1992 Employee performance	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman. Secara tidak langsung lingkungan kerja melalui motivasi kerja mempunyai pengaruh yang

	<p><i>Motivation as an Intervening Variable in Department of Tourism, Youth and Sport of Padang District.</i></p> <p>Archives of Business Research – Vol.7, No. DOI: 10.14738/abr.77.6639</p>	<p>Kiswanto, 2010</p> <p>Work motivation</p> <p>Susanty & Baskoro, 2013</p>	<p>signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman</p>
--	---	---	---

	<p>Alat Analisis: Analisis jalur.</p> <p>Sampel: 65 Responden.</p>		
10.	<p>Dheviests, Tubagus Angga.; dan Riyanto Setyo. (2020)</p> <p><i>The Influence of Work Discipline, Self-Efficacy and Work Environment on Employee Performance in the Building Plant D Department</i></p>	<p>Work Discipline Hasibuan, 2012:193</p> <p>Self-Efficacy Bandura in Myers (2012:72)</p> <p>Work Environment Sedarmayanti (2012:2)</p>	<p>Dari penelitian tersebut, mendapatkan hasil yang menunjukkan bahwa 3 (tiga) variabel 'X' berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gajah Tunggal Tbk yaitu Disiplin Kerja, Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja.</p>

	<p><i>at PT Gajah Tunggal Tbk.</i></p> <p>Alat Analisis: Analisis regresi linear berganda.</p> <p>Sampel:134 Responden.</p>	<p>Employee Performance</p> <p>Faustino Cardoso Gomes (2010: 162)</p>	
1.	<p>Wirya. (2019)</p> <p><i>The Effect of Compensation and Work Environment on Work Discipline and Performance of Mini Mart Employees in</i></p>	<p>Compensation</p> <p>Dessler, (2007)</p> <p>Work Environment</p> <p>NitiseMITO, (2002)</p> <p>Work Discipline</p> <p>Hasibuan, (2003)</p>	<p>Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.</p>

	<p><i>Denpasar City.</i></p> <p>Alat Analisis: Partial Least Square.</p> <p>Sampel:35 Responden.</p>	<p>Performance</p> <p>Mangkunegara, (2003)</p>	<p>Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.</p> <p>Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.</p> <p>Disiplin kerja memediasi sebagian antara kompensasi dan kinerja, dan disiplin kerja memediasi sebagian antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.</p>
11.	<p>Siengthai, Sununta; dan Pila-Ngarm, Patarakhuan. (2016).</p> <p><i>The interaction</i></p>	<p>Job redesign</p> <p>Morrow et al. (2012)</p> <p>Job satisfaction (Locke, 1976)</p>	<p>Desain ulang pekerjaan secara signifikan dan berbanding terbalik dengan kinerja karyawan.</p> <p>Kepuasan kerja ditemukan berhubungan</p>

	<p><i>effect of job redesign and job satisfaction on employee performance.</i></p> <p>Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship, Vol. 4 Iss 2 pp. http://dx.doi.org/10.1108/EBHRM-01-2015-0001, Emerald Publishing.</p> <p>Alat Analisis: Analisis berganda</p>	<p>Employee performance</p> <p>(Judge, et al. 2001)</p>	<p>positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Pengaruh interaksi antara desain ulang pekerjaan dan kepuasan kerja ditemukan berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan</p>
--	---	---	---

	Sampel: 295 Responden		
12.	Sari, Oxy Rindiantika; dan Susilo, Heru (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organization al Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PTPN X - Unit Usaha Pabrik Gula	Kepuasan kerja (Titisari, 2014:18) Kinerja karyawan Aldag and Resckhe (Titisari, 2014:5) Organizational citizenship behavior (Mangkunegara, 2002:67)	Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

	<p>Modjopang oong Tulungagung).</p> <p>Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 64 No. 1</p> <p>Alat Analisis: Analisis Jalur</p> <p>Sampel: 60 Responden</p>		
13.	<p>Changriawan, Garry Surya (2017).</p> <p>Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi</p>	<p>Kepuasan kerja Luthans (2007)</p> <p>Motivasi kerja (Bangun, 2012, p.312)</p>	<p>Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>

	<p>Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production.</p> <p>Alat Analisis: SPSS 21.0.</p> <p>Sampel: 109 Responden</p>	<p>Kinerja karyawan</p> <p>Yudith Hale (2004)</p>	
14.	<p>Andreani, Fransisca & Petrik, Abelio (2016).</p> <p><i>Employee Performance As The Impact Of Transformational Leadership</i></p>	<p>Employee performance</p> <p>Hasibuan (2005)</p> <p>Transformational Leadership</p> <p>Gill, Fitzgerald, Bhutani, Mand, and Sharma (2010)</p>	<p>Kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>

	<p><i>And Job Satisfaction In PT Anugerah Baru Denpasar.</i></p> <p>JMK, VOL. 18, NO. 1, MARET 2016, 25–32 DOI: 10.9744/jmk.18.1.25–32 ISSN 1411-1438 print / ISSN 2338-8234 online</p> <p>Alat Analisis: Partial Least Square (PLS).</p>	<p>Job Satisfaction</p> <p>Noe, Hollenbeck, Gerhart, & Patrick, (2006)</p>	
--	---	--	--

	Sampel 68: Responden.		
15.	Adhika, I Nyoman Resa.; Rihayana, I Gede.; dan Salain, Putu Pradiva Putra. (2020) <i>Effect Of Work Safety And Work Health (OHS) On Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variable – A Case Study Of Fire And Rescue Service Technical</i>	Work Safety And Work Health (OHS) Husni (2005: 139) Employee Performance Mangkunegara (2011: 67) Job Satisfaction Kreitner and Kinicki (2005: 271)	Variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, selain itu variabel ini berpengaruh secara langsung juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja sebagai variabel intervening yang dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel Variabel intervening yang menghubungkan variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap

	<p><i>Unit Employees In South Badung, Indonesia.</i></p> <p>European Journal of Human Resource Management Studies.</p> <p>Alat Analisis: PLS.</p> <p>Sampel: 63 Responden.</p>		<p>kinerja pegawai secara parsial.</p>
16.	<p>Barpanda, Saswat.; dan Unnithan, Bhagya Lakshmi. (2019)</p>	<p>Health and Safety Measures Jackson (2003)</p> <p>Job Performance</p>	<p>Pengaruh yang kuat dari persepsi karyawan tentang ukuran kesehatan dan keselamatan terhadap kepuasan kerja dan kinerja</p>

	<p><i>Relationship of employee's perception on health and safety measures and job performance: the mediating effects of job satisfaction.</i></p> <p>Int. J. Environment, Workplace and Employment, Vol. 5, No. 2.</p> <p>Alat Analisis: SPSS.</p>	<p>Borman and Motowidlo (1993)</p> <p>Job Satisfaction</p> <p>AlAzzam et al. (2017)</p>	<p>karyawan dan efek mediasi dari kepuasan kerja juga terbukti.</p>
--	--	---	---

	Sampel: 167 Responden.		
17.	Hutagaol, Marinata.; Arwiyah. (2020) Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. e-Proceeding of Management	Kesehatan dan keselamatan Kerja Rivai dan Sagala (2016) Kepuasan Kerja Hasibuan (2017:202)	Program kerja dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan program keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh variabel kepuasan kerja (mediasi) terhadap variabel keselamatan dan kesehatan kerja dan kinerja karyawan.

	<p>: Vol.7, No.2 Agustus 2020</p> <p>Alat Analisis: IBM SPSS 20</p> <p>Sampel: 45 Responden.</p>		
18.	<p>Priarso Muhammad Tafrizi.; Diatmono, Prastiyo.; dan Mariam, Siti (2018).</p> <p><i>The Effect Of Transformati onal Leadership Style, Work Motivation,</i></p>	<p>Transformationa l Leadership Style Prabowo, Noermijati & Irawanto, (2017)</p> <p>Work Motivation Mangkunegara & Octorend, (2015)</p>	<p>Faktor kepuasan kerja pada karyawan PT. Ginura consulindo memiliki gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, kepuasan kerja memiliki</p>

	<p><i>And Work Environment On Employee Performance That In Mediation By Job Satisfaction Variables In Pt. Gynura Consulindo.</i></p> <p>Business and Entrepreneurial Review Vol.18, No.2, October 2018</p> <p>E-ISSN: 2252-4614 Page 165 – 176.</p> <p>Alat Analisis: SEM dan</p>	<p>Work Environment</p> <p>Chandra & Priyono, (2016)</p> <p>Employee Performance</p> <p>Andreani & Petrik's research, (2016)</p> <p>Job Satisfaction</p> <p>Andreani & Petrik, (2016)</p>	<p>peran yang sangat dominan sebagai mediator dalam pencapaian kinerja pegawai.</p>
--	---	---	---

	Lisrel versi 8.8.		
	Sampel: 144 Responden.		
19.	Antara, Gede Putu Widhi.; Landra, Nengah.; dan Agung, Anak Agung Putu. (2020). <i>The Effect of Performance Appraisal and Work Environment towards Employee Performance Mediated By Job Satisfaction.</i>	Performance Appraisal Mangkunegara (2011: 67) Work Environment Sutrisno (2009: 118) Employee Performance Handoko (2001: 193) Job Satisfaction.	Penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui mediasi parsial kepuasan kerja, pekerjaan. Lingkungan tidak berpengaruh

	<p>International Journal of Contemporary Research and Review IJCRR 11 (05), 21798–21806 ISSN (O) 0976-4852.</p> <p>Alat Analisis: SEM dan PLS.</p> <p>Sampel: 81 Responden.</p>	<p>Dessler (Kusumawati, 2008)</p>	<p>terhadap kinerja pegawai tetapi secara tidak langsung lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui mediasi penuh kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>
1.	<p>Idris.; Adi, Khofifatu Rohmah.; Soetjipto, Budi Eko.; dan Supriyanto,</p>	<p>Compensation Handoko (2006)</p> <p>Work Environment</p>	<p>Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja tidak dapat</p>

	<p>Achmad Sani. (2020).</p> <p><i>The Mediating Role Of Job Satisfaction On Compensation, Work Environment, And Employee Performance: Evidence From Indonesia.</i></p> <p>ENTREPRENEURSHIP AND SUSTAINABILITY ISSUES</p> <p>ISSN 2345-0282 (online)</p>	<p>Nitisemito (2001)</p> <p>Job Satisfaction</p> <p>Mabaso & Dlamini (2017)</p> <p>Employee Performance</p> <p>Bernandin and Russel (1993)</p>	<p>memediasi kompensasi dan kinerja karyawan. Akan tetapi, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja berdampak pada lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Itu juga memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Dengan demikian, kepuasan kerja secara langsung maupun tidak langsung dapat menjadi mediator hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.</p>
--	---	--	--

	http://jssidoi.org/jesi/ 2020 Volume 8 Number 2 (December) http://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2(44) Alat Analisis: PLS. Sampel: 155 Responden.		
--	---	--	--

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Kesehatan dan Keselamatan Kerja

2.2.1.1 Pengertian Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan kewajiban yang harus diberikan perusahaan terhadap karyawan yang sudah diatur oleh pemerintah. Selain itu kesehatan dan keselamatan

kerja juga untuk mengantisipasi kejadian yang tidak diinginkan oleh perusahaan. Rivai dan Sagala (2009), keselamatan dan kesehatan kerja menunjuk kepada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Sedangkan keselamatan dan kesehatan menurut Sucipto (2015) adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani dan rohani tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur. Keselamatan kerja menurut Mondy dan Martocchio (2016) adalah perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan. Sedangkan Mathis dan Jackson, (2009) berpendapat bahwa kesehatan kerja adalah kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum.

Dari beberapa definisi tentang kesehatan dan keselamatan kerja, maka peneliti dapat menyimpulkan kesehatan dan keselamatan kerja merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk menjamin keamanan dan keselamatan karyawan selama berada di lingkungan kerja.

2.2.1.2 Pentingnya Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Menurut Armstrong (2006) berpendapat bahwa kesehatan dan keselamatan penting karena kesehatan yang buruk dan cedera yang ditimbulkan oleh sistem kerja atau kondisi kerja menyebabkan penderitaan dan kerugian bagi individu dan tanggungan mereka. Selain itu, kecelakaan dan ketidakhadiran karena sakit atau cedera mengakibatkan kerugian dan kerusakan bagi organisasi.

Menurut Sunyoto (2012) ada tiga alasan pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja:

1. Berdasarkan Perikemanusiaan. Manajer mengadakan pencegahan kecelakaan atas dasar perikemanusiaan yang sesungguhnya. Hal tersebut dilakukan untuk mengurangi rasa sakit, dan luka pada pekerja serta memberikan penjelasan kepada keluarga pekerja mengenai akibat kecelakaan.
2. Berdasarkan Undang-Undang. Saat ini sudah banyak undang-undang negara yang mengatur tentang keselamatan dan kesehatan kerja dan bagi mereka yang melanggar dijatuhkan denda.

3. Ekonomis. Terkait besarnya biaya yang harus ditanggung oleh perusahaan akibat dari terjadinya kecelekaan kerja.

2.2.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Kesehatan dan Keselamatan

Kerja

Ada empat faktor yang memengaruhi kesehatan dan keselamatan kerja menurut Syah (2004) yaitu:

1. Faktor Manusia, disebabkan oleh kelalaian pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya, kelalaian tersebut dikarenakan ketidak sengajaan ataupun dengan sengaja sehingga menimbulkan kecelakaan kerja yang tentunya merugikan pekerja dan perusahaan.
2. Faktor Mekanik/ Mesin/ Peralatan, peralatan yang mendukung pekerjaan konstruksi sangat berpengaruh dalam keselamatan dan kesehatan kerja terutama peralatan-peralatan berat.
3. Faktor Alam, merupakan faktor yang tidak dikehendaki dan tidak diketahui kapan terjadinya dalam pelaksanaan kegiatan konstruksi.
4. Faktor Manajemen Perusahaan, merupakan kebijakan dari manajemen perusahaan.

2.2.1.4 Indikator Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Indikator Kesehatan dan Keselamatan Kerja Menurut Mathis and Jackson (2002) :

1. Perlindungan karyawan

Perusahaan menyediakan alat pelindung diri yang memadai bagi karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dan melatih karyawan untuk menggunakan alat pelindung diri. Pengusaha wajib menyediakan APD kepada semua karyawan yang bekerja di lingkungan yang menghadirkan bahaya atau yang mungkin memiliki kontak dengan bahan kimia dan zat berbahaya di tempat kerja.

2. Lingkungan kerja

Lingkungan yang lebih luas dari tempat kerja yang mendukung aktivitas karyawan dalam bekerja. Untuk mencegah kecelakaan kerja dengan merancang mesin, peralatan, dan area kerja sehingga pekerja yang melakukan pekerjaan yang berpotensi berbahaya tidak dapat melukai diri sendiri dan orang lain. Menyediakan peralatan dan pelindung keselamatan pada mesin, memasang tombol darurat, memasang rel pengaman, menjaga lorong tetap bersih, dan memasang ventilasi, penerangan, pemanas, dan

penyejuk udara yang memadai, semuanya dapat membantu membuat lingkungan kerja lebih aman.

3. Penyalahgunaan zat

Perusahaan harus memiliki kebijakan tertulis yang mencakup alkohol dan obat-obatan terlarang serta kepemilikan obat-obatan terlarang di tempat kerja. Kebijakan tersebut harus melarang karyawan datang bekerja di bawah pengaruh alkohol atau obat-obatan. Kebijakan tersebut harus dikomunikasikan secara tertulis, dan setiap karyawan harus menandatangani dan memahami bahwa kegagalan untuk mengikuti tes dapat menyebabkan kesimpulan yang merugikan.

4. Promosi kesehatan

Promosi kesehatan adalah pendekatan yang mendukung untuk memfasilitasi dan mendorong tindakan dan gaya hidup sehat di antara karyawan. Upaya promosi kesehatan dapat berkisar dari memberikan informasi dan meningkatkan kesadaran karyawan tentang masalah kesehatan hingga menciptakan budaya organisasi yang mendukung peningkatan kesehatan karyawan.

5. Merokok di tempat kerja

Banyaknya keluhan oleh bukan perokok maka banyak perusahaan yang memutuskan untuk melarang karyawannya merokok di tempat kerja tetapi di Indonesia dalam Pasal 115 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan (UU Kesehatan), tempat kerja merupakan salah satu Kawasan Tanpa Rokok (KTR). KTR merupakan bentuk pengamanan zat adiktif supaya tidak mengganggu kesehatan perseorangan, keluarga, masyarakat dan lingkungan. Tetapi dalam Pasal 115 ayat (1) UU Kesehatan yang mengatur tempat khusus merokok yang berbunyi: Khusus bagi tempat kerja, tempat umum, dan tempat lainnya dapat menyediakan tempat khusus untuk merokok.

Indikator Keselamatan Kerja menurut Moenir (2006) :

1. Lingkungan kerja secara fisik

Perusahaan mendesain ruangan dengan penyediaan perlengkapan yang mampu untuk digunakan sebagai alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan selain itu pemberian tanda, batas dan peringatan khusus untuk benda atau barang yang digunakan. Perlengkapan yang digunakan

untuk pencegahan misalnya: alat pencegahan kebakaran, pintu darurat, alat P3K, dan tabung oksigen.

2. Lingkungan sosial psikologis

Perusahaan membuat peraturan yang jelas mengenai berbagai jaminan pekerja yang meliputi :

1. Peraturan diberikan kepada seluruh karyawan tanpa membedakan jabatan dari karyawan tersebut.
2. Perusahaan secara jelas mengatur mengenai asuransi terhadap para pegawai yang melakukan pekerjaan berbahaya dan risiko, yang kemungkinan terjadi kecelakaan kerja yang sangat besar. Asuransi yang jelas menimbulkan ketenangan pegawai dalam bekerja.

Menurut Manullang (2001), ada tiga indikator kesehatan kerja yang meliputi:

1. Lingkungan kerja secara medis.

Dalam hal ini lingkungan kerja secara medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam menangani hal-hal sebagai berikut :

- a. Kebersihan lingkungan kerja
- b. Suhu udara dan ventilasi di tempat kerja
- c. Sistem pembuangan sampah.

2. Sarana kesehatan tenaga kerja, yaitu upaya-upaya perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari tenaga kerjanya. Hal ini dapat dilihat dari penyediaan air bersih dan sarana kamar mandi.
3. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja, yaitu pelayanan kesehatan tenaga kerja.

2.2.2 Lingkungan kerja

2.2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu kunci untuk menciptakan kinerja yang optimal, jika suatu perusahaan berhasil menciptakan lingkungan kerja yang baik dan mendukung karyawan maka karyawan akan bekerja dengan baik dan akan berdampak pada pencapaian perusahaan. Menurut Nitisemito (2002) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Sedangkan Mardiana (2005), lingkungan kerja merupakan tempat di mana karyawan melakukan pekerjaannya. Sutrisno (2009) berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan

pekerjaan. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua menurut Sedarmayanti (2012), yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dikategorikan menjadi 2 bagian yaitu:

1. Lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan (tempat kerja, kursi, meja, dll).
2. Lingkungan perantara atau disebut juga lingkungan disekitar karyawan yang memengaruhi kondisi karyawan saat bekerja, misalnya kelembapan udara, sirkulasi udara, temperature udara, kebisingan, pencahayaan, bau tidak sedap, warna, getaran mekanis, dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

2.2.2.2 Pentingnya Lingkungan Kerja

Sunyoto (2015) berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting bagi karyawan dalam melakukan aktivitas bekerja. Dengan

memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap semangat karyawan dalam bekerja.

Lingkungan kerja tidak kalah pentingnya di dalam pencapaian kinerja karyawan menurut Sedarmayanti (2012) karena lingkungan kerja memengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah kerja.

2.2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Dalam membangun lingkungan kerja yang baik perlu memperhatikan faktor- faktor yang memengaruhi lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2012) ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi lingkungan kerja di perusahaan:

1. Sirkulasi udara

Udara kotor terjadi apabila kadar oksigen berkurang dan bercampur dengan gas atau bau- bauan yang bahaya bagi tumbuh.

2. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan

Jaminan keamanan tercapai dengan memperhatikan keselamatan kerja, keamanan milik pribadi karyawan dan

juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

3. Kelembapan udara

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara bisa dinyatakan dalam persentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembapan kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan memengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima dan melepaskan tubuh.

2.2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2002) ada 3 indikator lingkungan kerja:

1. Suasana kerja adalah kondisi yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, keberhasilan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

2. Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis di antara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.
3. Tersedianya fasilitas kerja, maksud dari tersedianya fasilitas kerja adalah perusahaan menyediakan peralatan lengkap pendukung untuk kelancaran kerja, karena salah satu penunjang proses dalam bekerja adalah tersedianya fasilitas kerja yang lengkap walaupun tidak baru.

Menurut Sedarmayanti (2012) berpendapat bahwa ada 5 indikator lingkungan kerja:

1. Penerangan yaitu cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyenangkan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerja akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada

akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi susah dicapai.

2. Temperatur udara yaitu keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.
3. Kebisingan yaitu suara yang timbul akibat dari bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga dalam jangka panjang akan mengganggu ketenangan pekerja. Yang dapat merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.
4. Penggunaan warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan memengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.
5. Kebersihan lingkungan kerja, merupakan salah satu faktor tidak langsung yang dapat memengaruhi seseorang dalam bekerja, karena kebersihan lingkungan menciptakan kenyamanan karyawan dalam berkinerja. Kebersihan

lingkungan tidak hanya sebatas tempat mereka melakukan pekerjaannya, tetapi ada beberapa tempat penunjang yang berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan misalnya kamar kecil yang kotor dan berbau menimbulkan rasa kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya.

6. Hubungan pegawai, Perusahaan harus menjaga keharmonisan hubungan karyawan supaya tujuan dapat tercapai dengan baik.

Indikator lingkungan kerja menurut Robbins (2002), yaitu:

1. Ukuran ruang kerja

Penting bagi perusahaan mempertimbangkan ruang kerja, karena ruang kerja sangat memengaruhi. Ruang kerja yang sempit dan membuat pegawai sulit untuk bekerja akan menghasilkan kinerja yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki ruang kerja yang luas.

2. Privasi

Privasi membatasi gangguan bagi karyawan yang melakukan tugas rumit. Kebanyakan karyawan sangat menginginkan tingkat privasi yang besar dalam pekerjaan mereka, terkhusus dalam posisi manajerial (di mana privasi

diasosiasikan dalam status). Privasi dapat dipengaruhi oleh dinding, partisi dan sekatan fisik lainnya.

3. Hubungan Kerja

Hubungan kerja merupakan interaksi yang terjadi antara atasan dan bawahannya, dan sesama rekan kerja yang menciptakan lingkungan yang mampu memotivasi dan menahan karyawan agar tetap bekerja di dalam organisasi.

2.2.3 Kepuasan Kerja

2.2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan ungkapan perasaan dan sikap terhadap pekerjaan seseorang, kesempatan berkarir, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan, dan kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri (Titisari, 2014). Luthans (2007), berpendapat bahwa kepuasan karyawan terhadap suatu pekerjaan merupakan perasaan positif yang timbul dari penilaian seorang karyawan terhadap pekerjaannya berdasarkan persepsi karyawan tersebut terhadap baik tidaknya pekerjaan tersebut. Artinya Anda telah mencapai apa yang dianggap penting di tempat kerja. Kepuasan kerja mengacu pada perasaan positif yang dapat diperoleh karyawan karena pekerjaan mereka memiliki nilai-nilai penting dan sangat berarti bagi mereka (Noe

et al., 2006). Kepuasan merupakan keadaan di mana karyawan merasakan perasaan atau emosional yang positif dari hasil pekerjaan yang telah karyawan tersebut capai. Karyawan yang merasakan kepuasan kerja yang tinggi umumnya akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

2.2.3.2 Pentingnya Kepuasan Kerja

Menurut Mathis dan Jason (2006), orang-orang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dan orang-orang yang berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin mendapatkan kepuasan yang lebih besar.

Kepuasan kerja juga mempunyai arti penting untuk aktualisasi diri karyawan. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif di lingkungan perusahaan sehingga kinerja pegawai yang dihasilkan lebih optimal (Syahputra, 2019).

2.2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Luthans (2007) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang harus diperhatikan perusahaan untuk mencapai kepuasan kerja :

1. Kelompok Kerja

Jenis kelompok kerja atau tim mempengaruhi kepuasan kerja. Rekan kerja dan anggota tim yang ramah dan suportif adalah sumber kepuasan kerja yang sederhana bagi setiap karyawan. Kelompok kerja, terutama tim "ketat", berfungsi sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan dukungan bagi anggota individu. Studi menunjukkan bahwa kelompok yang membutuhkan saling ketergantungan yang signifikan antara anggota untuk menyelesaikan pekerjaan mereka memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi. Kelompok kerja yang "baik" atau tim yang efektif akan membuat pekerjaan Anda lebih nyaman.

2. Kondisi kerja

Kondisi kerja memiliki pengaruh yang kecil terhadap kepuasan kerja. Kondisi kerja yang baik (misalnya, lingkungan yang bersih dan menarik) memudahkan staf untuk bekerja. Kondisi kerja yang buruk (misalnya, lingkungan yang panas dan bising) mempersulit staf untuk bekerja. Dengan kata lain, dampak kondisi kerja terhadap

kepuasan kerja serupa dengan dampak kelompok kerja. Jika semuanya baik, mungkin ada atau tidak ada masalah kepuasan kerja; jika keadaan buruk, kemungkinan besar akan ada.

2.2.3.4 Indikator Kepuasan Kerja

Dalam mengetahui kepuasan kerja karyawan ada beberapa faktor yang dijadikan tolak ukur. Robbins dan Judge (2017) menjelaskan tempat faktor yang dapat menjadi tolak ukur kepuasan kerja, antara lain:

1. Gaji

Gaji berkorelasi dengan kepuasan pekerjaan banyak orang dan kesejahteraan umum, tetapi bisa menjadi kurang efektif setelah seseorang mencapai standar hidup yang nyaman.

2. Kepribadian

Selain kondisi kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja, kepribadian juga memegang peranan penting. Orang dengan penilaian diri inti positif yang percaya pada nilai intrinsik dan keterampilan dasar lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada mereka yang penilaian diri inti negatif. Selain itu, penilaian diri inti dalam konteks

komitmen profesional mempengaruhi kepuasan kerja, karena orang dengan penilaian diri inti dan komitmen profesional tingkat tinggi dapat merasakan tingkat kepuasan kerja yang sangat tinggi.

3. Atasan

Manajer memainkan peran utama dalam kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa diberdayakan oleh atasannya mengalami kepuasan kerja yang lebih tinggi.

4. Pekerjaan

Secara umum, pekerjaan menarik yang memberikan pendidikan, keragaman, kemandirian dan control akan memuaskan sebagian besar karyawan. Saling ketergantungan, umpan balik, dukungan sosial, dan interaksi dengan rekan kerja di luar tempat kerja sangat terkait dengan kepuasan kerja, bahkan setelah mempertimbangkan karakteristik tempat kerja itu sendiri.

Indikator kepuasan kerja menurut Luthans (2007) yaitu:

1. Kepuasan terhadap pembayaran gaji atau upah

Jumlah remunerasi finansial yang diterima dan sejauh mana hal ini dipandang adil dibandingkan dengan orang

lain dalam organisasi. Uang tidak hanya membantu orang mencapai kebutuhan dasar mereka tetapi juga berperan dalam memberikan kepuasan kebutuhan tingkat atas.

Karyawan sering melihat gaji sebagai cerminan dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka kepada organisasi.

2. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

Sejauh mana pekerjaan memberikan tugas individu yang menarik, kesempatan belajar, dan kesempatan tanggung jawab. Isi dari pekerjaan itu sendiri merupakan sumber kepuasan yang besar. Misalnya, studi tentang pendekatan karakteristik tempat kerja terhadap desain tempat kerja menunjukkan bahwa umpan balik dan otonomi dari pekerjaan itu sendiri adalah dua faktor motivasi terpenting yang terkait dengan pekerjaan.

3. Kepuasan terhadap promosi

Peluang promosi tampaknya banyak berhubungan dengan kepuasan kerja. Ini karena promosi memiliki banyak jenis yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan yang menyertainya. Misalnya, karyawan yang dipromosikan berdasarkan senioritas sering kali mengalami kepuasan dengan pekerjaannya, tetapi tidak

sebanyak mereka yang dipromosikan berdasarkan kinerja.

4. Kepuasan terhadap pengawasan kerja.

Kepuasan terhadap pengawasan kerja merupakan sumber kepuasan kerja yang penting. Namun, untuk saat ini, dapat dikatakan bahwa tampaknya ada dua aspek gaya pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Salah satunya adalah adalah keberpusatan pada karyawan, hal ini diukur dengan seberapa besar manajer peduli dan peduli pada kepentingan pribadi karyawan. Aspek lain adalah partisipasi atau pengaruh, seperti yang ditunjukkan oleh manajer yang melibatkan orang-orang dalam keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka. Dalam kebanyakan kasus, pendekatan ini mengarah pada peningkatan kepuasan kerja.

Menurut Smith, Kendal, Hulin dalam Mangkunegara (2013) indikator kepuasan kerja diukur dari beberapa hal yaitu:

1. Pekerjaan yang menjadi sumber kepuasan kerja dan beberapa faktor yang paling memuaskan dan penting yang ditunjukkan dalam banyak penelitian adalah

pekerjaan yang memberikan status. Selain itu, karyawan cenderung lebih memilih pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk berkontribusi pada keterampilan dan kemampuan mereka dan memberikan umpan balik pada berbagai tugas, kebebasan, dan kinerja.

2. Kemampuan untuk mengawasi dukungan teknis dan perilaku karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Demikian pula iklim partisipatif yang berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Upah, upah yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, dan dengan melihat tingkat upah yang diterimanya, orang dapat mengetahui sejauh mana manajemen menghargai pekerjaan karyawan dengan apa yang telah dilakukannya tugas dan kewajibannya.
4. Promosi, menggambarkan perasaan pekerja tentang kebijakan promosi perusahaan dan pelaksanaannya, termasuk apakah promosi sering diberikan, dilakukan dengan jujur, dan berdasar pada kemampuan. Tidak seperti halnya dengan bayaran, banyak bekerja mungkin tidak suka lebih sering promosi karena promosi

membawa lebih banyak tanggung jawab dan meningkatkan jam kerja.

5. Rekan kerja, Dukungan rekan kerja atau kelompok dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi pegawai mereka diterima dan dibantu dalam memperlancar penyelesaian tugasnya, sifat kelompok kerja akan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Bersama dengan rekan kerja yang ramah dan mendukung dapat menjadi sumber kepuasan bagi pegawai secara individu.

2.2.4 Kinerja Karyawan

2.2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Mathis dan Jackson (2009), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan juga menunjukkan seberapa besar kontribusinya terhadap organisasi, seperti kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran kerja, dan sikap kooperatif. Mangkunegara (2013), kinerja berkaitan dengan hasil yang dicapai seorang karyawan dalam melakukan kegiatan sesuai dengan kewajibannya yang disampaikan kepadanya baik mutu maupun kuantitas. Kinerja menurut Rachmawati (2008), merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang dengan

mengetahui seberapa baik dia dapat mencapai kinerja yang diukur atau dievaluasi.

2.2.4.2 Pentingnya Kinerja Karyawan

Menurut Tanujaya (2015), kinerja sangat penting untuk produktivitas karyawan, dan perusahaan perlu mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja.

Menurut Mathis and Jackson (2009), kinerja yang sukses memungkinkan manajer untuk lebih mempersiapkan karyawan untuk menangani tanggung jawab pekerjaan mereka dengan berfokus pada kegiatan ini. Bahkan karyawan yang bermaksud baik tidak selalu tahu apa yang diharapkan atau bagaimana meningkatkan kinerja mereka, yang juga membuat manajemen kinerja diperlukan.

Menurut Mondy and Martocchio (2016), kinerja mungkin menjadi kontributor tunggal terbesar untuk efektivitas organisasi, karena kinerja memastikan bahwa proses organisasi ada untuk memaksimalkan produktivitas karyawan, tim, dan akhirnya, organisasi.

2.2.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor tersebut diungkapkan oleh beberapa teori:

Faktor–faktor yang memengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2006), yaitu:

- Faktor Kemampuan (Ability)

Secara psikologis, keterampilan terdiri dari keterampilan potensial (IQ) dan keterampilan nyata (pengetahuan + keterampilan). Manajer dan karyawan dengan IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang sesuai untuk menjang jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari–hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

- Faktor Motivasi (Motivation)

Motivasi didefinisikan sebagai sikap manajer dan karyawan terhadap keadaan di mana mereka bekerja di lingkungan perusahaan. Mereka yang memiliki sikap positif terhadap situasi kerja sangat termotivasi untuk bekerja dan sebaliknya. Jika mereka memiliki sikap negatif terhadap situasi kerja, mereka menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

Menurut Wirawan (2009) kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor:

- Faktor lingkungan eksternal organisasi seperti kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor.
- Faktor lingkungan internal organisasi seperti kebijakan organisasi, strategi organisasi, kompensasi, kepemimpinan, dan teman sekerja.
- Faktor internal karyawan seperti bakat dan sifat pribadi, kreativitas, pengetahuan dan keterampilan, kompetensi, pengalaman kerja, keadaan fisik, keadaan psikologis, etos kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, sikap kerja dan kepuasan karyawan.

Sedangkan Menurut Priyono (2016) Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah faktor pribadi yang ditandai dengan keterampilan, kemampuan, motivasi, dan komitmen individu. Faktor kepemimpinan ditentukan oleh kualitas dukungan, pengawasan dan kepemimpinan yang diberikan oleh manajemen. Faktor tim mengenai kualitas dukungan dari mitra. Faktor sistem ditunjukkan oleh sistem dan peralatan yang disediakan oleh organisasi. Faktor situasional/keadaan, yang terlihat dari hasil tekanan yang

ditimbulkan oleh perubahan lingkungan internal dan eksternal.

2.2.4.4 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator yang digunakan oleh Flippo (1995), untuk mengukur kinerja adalah :

1. Mutu kerja, berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian;
2. Kualitas kerja, kualitas pekerjaan yang terkait dengan pemberian tugas tambahan yang diberikan kepemimpinan kepada bawahan;
3. Ketangguhan, terkait dengan kehadiran dan ketahanan berdasarkan jadwal yang muncul terlambat untuk bekerja;
4. Sikap, yaitu sikap seorang pegawai, menunjukkan seberapa jauh sikap dan tanggung jawabnya dari teman dan atasannya, serta derajat kerjasama dalam menilai tugas.

Menurut Jackson (2011) menyatakan bahwa indikator kinerja dijabarkan menjadi 5 aspek antara lain:

1. Kuantitas hasil, kemampuan bekerja untuk karyawan sesuai dengan jumlah yang ditetapkan oleh perusahaan.

2. Kualitas hasil, kualitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan tergantung pada komitmen karyawan tersebut.
3. Ketepatan waktu hasil, kemampuan seorang pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan dalam tenggat waktu yang ditentukan.
4. Kehadiran, jumlah kehadiran karyawan di tempat kerja.
5. Kemampuan kerja sama, kemampuan atau kemauan seorang pegawai untuk bekerja sama dengan pegawai lain.

Menurut Gorda (2006) berpendapat bahwa indikator yang dapat digunakan dalam mengukur kinerja adalah:

1. Kuantitas kerja, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan, di mana aspek kuantitatif yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja mencakup lamanya waktu yang digunakan dan banyaknya kesalahan yang dilakukan serta volume pekerjaan yang dilakukan pada hari kerja normal, dan kinerja karyawan dapat dicerminkan dari kuantitas kerja yang dicapai
2. Kualitas kerja, yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan, dan aspek yang perlu diperhatikan dalam penilaian kerja mencakup kemampuan untuk

mengoordinasikan, kemampuan untuk menganalisis dan kemampuan untuk mengevaluasi kualitas pekerjaan yang meliputi keahlian dan kesempurnaan pekerjaan

3. Pengetahuan kerja, yang berkaitan dengan keterampilan dan kemampuan seorang karyawan dan memastikan bahwa individu atau karyawan tersebut puas dengan kinerja karyawan tersebut, termasuk pemahaman yang jelas tentang unsur-unsur yang terkait dengan pekerjaan karyawan tersebut.
4. Kreativitas, yaitu sikap dan perilaku karyawan, dan keterampilan berpikir rasional untuk menemukan pilihan yang berbeda untuk memecahkan berbagai masalah dan hambatan, dan peluang melalui penemuan-penemuan baru sebagai hasil pemikiran rasional dan kreatif.
5. Kerja sama, adalah kesediaan untuk bekerja dengan orang lain dan rekan kerja dalam mencapai tujuan organisasi, kesediaan bekerja sama dengan karyawan berdasarkan kinerja tugas dan tanggung jawab, dan keinginan untuk memotivasi karyawan lain untuk bekerja sama. Selain itu, kerja sama terkait dengan kemampuan karyawan untuk menghargai pekerjaan dari rekan kerjanya.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Antar Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja berdampak pada kepuasan kerja, Menurut Mangkunegara (2013) salah satu teori hierarki kebutuhan Maslow menunjukkan bahwa kebutuhan rasa aman merupakan salah satu bentuk kebutuhan yang harus dipenuhi oleh perusahaan. Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Mayuran (2016), menghasilkan kesehatan dan keselamatan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori dari Huang (2004) pada variabel kesehatan dan keselamatan kerja dan teori KILIÇ dan Düzce (2009) pada variabel kepuasan kerja.

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Sari, Brimantyo dan Susilo (2017), menghasilkan kesehatan dan keselamatan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori dari Mondy (2008) pada variabel kesehatan dan keselamatan kerja dan teori Siagian (2002) pada variabel kepuasan kerja.

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Fajri, Nayati dan Prasetya (2017) menghasilakan kesehatan dan keselamatan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori dari Ardana (2012:208) pada variabel kesehatan dan keselamatan kerja dan teori Rivai dan Sagala (2009:548) pada variabel kepuasan kerja.

H1: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja.

2.3.2 Hubungan Antar Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan yang sehat dapat mencegah ketidakpuasan kerja, tetapi lingkungan yang demikian tidak dapat mengarahkan seseorang ke penyesuaian diri yang minimal, yaitu ketidakpuasan. Kebahagiaan ‘positif’ kelihatannya membutuhkan pencapaian pertumbuhan psikologis (Herzberg, 2006).

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Raziq dan Maulabakhsh (2015), menghasilakan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori dari Spector (1997) pada variabel kesehatan dan keselamatan kerja dan Vroom (1964) pada variabel kepuasan kerja.

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Anasi (2020), menghasilakan lingkungan kerja memiliki hubungan positif dan

signifikan terhadap kepuasan kerja. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori dari Shrivasti and Bhola (2015, p. 1) pada variabel kesehatan dan keselamatan kerja dan teori Daft and Marcic (2010) pada variabel kepuasan kerja.

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Permadi *et al.*, (2018), menghasilkan lingkungan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori dari Sedarmayanti (2009: 2) pada variabel kesehatan dan keselamatan kerja dan teori Robbins and Judge (2008: 99) pada variabel kepuasan kerja.

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Kainkan, (2015), menghasilkan lingkungan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori dari Joel, 2004 pada variabel kesehatan dan keselamatan kerja dan teori Rizwan et al, 2010 pada variabel kepuasan kerja.

H2: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

2.3.3 Hubungan Antar Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Ada dampak yang ditimbulkan antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan hal ini diperkuat oleh pendapat Siagian dan Khair (2018) pentingnya pemeliharaan kesehatan dan kebugaran para anggota organisasi sudah diakui secara luas di kalangan manajer karena karyawan yang sehat dan bugar, dalam arti fisik maupun dalam arti mental psikologi, akan mampu menampilkan kinerja yang prima, produktivitas yang tinggi dan tingkat kemalasan yang rendah.

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Chotimah (2018), menghasilkan kesehatan dan keselamatan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori dari Kaynak *et al* (2016) pada variabel kesehatan dan keselamatan kerja teori Haddad (2017) pada variabel kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Harini dan Setiawan (2019), menghasilkan kesehatan dan keselamatan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori dari Mutiara (2012) pada variabel kesehatan dan keselamatan kerja teori Mangkunegara (2009) pada variabel kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Irawati dan Farouk (2018), menghasilkan kesehatan dan keselamatan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori dari Dyanita (2017) pada variabel kesehatan dan keselamatan kerja teori Mathis & Jackson (2002: 78) pada variabel kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Sihotang, Tobing dan Lumbantoruan (2016), menghasilkan kesehatan dan keselamatan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori dari Sucipto (2014:2) pada variabel kesehatan dan keselamatan kerja teori Mangkunegara (2000:67) pada variabel kinerja karyawan.

H3: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

2.3.4 Hubungan Antar Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2005), instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan kinerja bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya selain itu kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Ferawati (2017), menghasilkan lingkungan kerja memiliki hubungan positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori dari Alex S. Nitisemito (1998, p. 86) pada variabel lingkungan kerja teori Mangkunegara (2013, p. 67) pada variabel kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Antara, Landra and Agung (2020) menghasilkan lingkungan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori dari Kusumawati, 2008 pada variabel lingkungan kerja teori Kusumawati, 2008 pada variabel kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Kurniawan dan Heryanto (2019), menghasilkan lingkungan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori dari Nitisemito, 1992 pada variabel lingkungan kerja teori Kiswanto, 2010 pada variabel kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Dheviests dan Riyanto (2020), menghasilkan lingkungan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori dari Sedarmayanti (2012:2) pada variabel lingkungan kerja teori Faustino Cardoso Gomes (2010: 162) pada variabel kinerja karyawan.

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

2.3.5 Hubungan Antar Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja adalah faktor pendorong meningkatnya kinerja pegawai yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja organisasi Gorda (2004). Penelitian terdahulu dilakukan oleh Pila-Ngarm (2016), menghasilkan kepuasan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori dari Locke (1976) pada variabel kepuasan kerja teori Judge, *et al.* (2001) pada variabel kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Sari dan Susilo (2018), menghasilkan kepuasan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori dari Titisari (2014:18) pada variabel kepuasan kerja teori Aldag and Resckhe (Titisari, 2014:5) pada variabel kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Changgriawan (2017), menghasilkan kepuasan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori dari Luthans (2007) pada variabel kepuasan kerja teori Yudith Hale (2004) pada variabel kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Andreani dan Petrik (2016), menghasilkan kepuasan kerja memiliki hubungan positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori dari Noe, Hollenbeck, Gerhart, & Patrick (2006) pada variabel kepuasan kerja teori Hasibuan (2005) pada variabel kinerja karyawan.

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

2.3.6 Hubungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja

Coomber dan Louise (2007), berpendapat bahwa kepuasan kerja mengarah pada tingkat produktivitas yang lebih tinggi, tanggung jawab organisasi, kesehatan fisik dan mental, sehingga seorang karyawan akan bekerja dengan disposisi yang lebih sehat dan akan memperoleh keterampilan dan kompetensi sehingga meningkatkan kinerjanya.

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Adhika, Rihayana and Salain, (2020) menghasilkan kepuasan kerja memediasi antara hubungan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori dari Husni (2005: 139) pada variabel kesehatan dan keselamatan kerja, teori Mangkunegara (2011: 67) pada variabel kinerja karyawan, dan teori Kreitner and Kinicki (2005: 271) pada variabel kepuasan kerja.

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Barpanda dan Unnithan (2019), menghasilkan kepuasan kerja memediasi antara hubungan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori dari Jackson (2003) pada variabel kesehatan dan keselamatan kerja, teori Borman dan Motowidlo (1993) pada variabel kinerja karyawan, dan teori AlAzzam *et al.* (2017) pada variabel kepuasan kerja.

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Penelitian terdahulu yang telah Hutagaol dan Arwiyah (2020) menghasilkan program kerja dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan program keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh variabel kepuasan kerja (mediasi) terhadap variabel keselamatan dan kesehatan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini berarti variabel kepuasan kerja dapat memberikan kontribusi atas pengaruh variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori dari Rivai dan Sagala (2016) pada variabel Kesehatan dan keselamatan Kerja dan teori Hasibuan (2017:202) pada variabel kepuasan kerja.

H6: Diduga terdapat pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

2.3.7 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja

Menurut Priansa (2014) Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya.

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Priarso, Diatmono dan Mariam (2018), menghasilkan kepuasan kerja memediasi antara hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori dari Chandra & Priyono, (2016) pada variabel lingkungan kerja, teori Andreani & Petrik's research, (2016) pada variabel kinerja karyawan, dan teori Andreani & Petrik, (2016) pada variabel kepuasan kerja.

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Antara, Landra dan Agung (2020) ,menghasilkan kepuasan kerja memediasi antara hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori dari Sutrisno (2009: 118) pada variabel lingkungan kerja, teori Handoko (2001: 193) pada variabel kinerja karyawan, dan teori Kusumawati (2008) pada variabel kepuasan kerja.

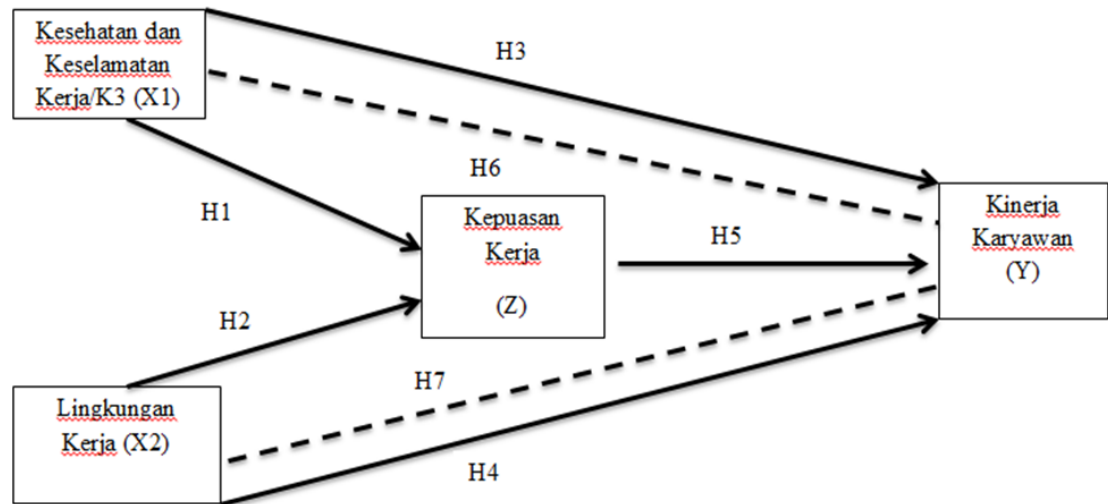
Penelitian terdahulu dilakukan oleh Idris *et al.*,(2020) ,menghasilkan kepuasan kerja memediasi antara hubungan lingkungan

kerja terhadap kinerja karyawan. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori dari Nitisemito (2001) pada variabel lingkungan kerja, teori Bernandin and Russel (1993) pada variabel kinerja karyawan, dan teori Mabaso & Dlamini (2017) pada variabel kepuasan kerja.

H7: Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

2.4 Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka pikir atau kerangka teoritis adalah dasar dari setiap proyek penelitian deduktif. Ini adalah jaringan asosiasi yang dikembangkan, dijelaskan, dan diuraikan secara logis antara variabel yang diidentifikasi melalui proses seperti wawancara, observasi, dan pencarian literatur yang dianggap relevan dengan situasi yang bersangkutan. Pengalaman dan intuisi juga memandu pengembangan kerangka teoritis (Sekaran dan Bougie, 2016). 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. Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu serta teori yang digunakan maka terbentuklah kerangka pikir untuk penelitian ini.



2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sekaran dan Bougie (2016) hipotesis dapat didefinisikan sebagai pernyataan tentatif, namun dapat diuji, yang memprediksi apa yang Anda harapkan untuk ditemukan dalam data empiris Anda. Hipotesis berasal dari teori yang menjadi dasar model konseptual Anda dan seringkali bersifat relasional. Sejalan dengan itu, hipotesis dapat didefinisikan sebagai hubungan yang diduga secara logis antara dua atau lebih variabel yang diekspresikan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Dengan menguji hipotesis dan mengonfirmasi hubungan dugaan, diharapkan solusi dapat ditemukan untuk memperbaiki masalah yang dihadapi. Hipotesis yang dapat dirumuskan berdasarkan kerangka penelitian yang digambarkan di atas dengan kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen, kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening atau mediasi, sebagai berikut :

H1: Diduga terdapat pengaruh antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja.

H2: Diduga terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

H3: Diduga terdapat pengaruh antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

H4: Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

H5: Diduga terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

H6: Diduga terdapat pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

H7: Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model matematis, teori dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Proses pengukuran adalah bagian krusial dalam penelitian kuantitatif. Hal ini memberikan gambaran atau jawaban akan hubungan yang fundamental dari hubungan kuantitatif (Siyoto dan Sodik, 2015). Data dikumpulkan dengan membagikan kuesioner kepada karyawan PT. Innagroup Textile Manufacture. Menurut Sekaran dan Bougie (2016) kuesioner adalah seperangkat pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya yang jawabannya dicatat oleh responden, biasanya dalam alternatif yang digambarkan agak dekat.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Innagroup Textile Manufacture merupakan perusahaan manufaktur tekstil.

- Alamat : Jl. Karangwuni, Dimas, Ceeper, Klaten, Jawa Tengah, Indonesia.
- Telepon : (0272)5533488

- E-mail : headoffice@innagrouptm.com

3.2.1 Profil Perusahaan

PT. Innagroup Textile Manufacture merupakan perusahaan industri tekstil yang bergerak dalam pembuatan dan perdagangan sprei dan tenun.

Sumber: <http://wi.innagrouptm.com/home> Website resmi PT. Innagroup Textile Manufacture.

3.2.2 Visi dan Misi Perusahaan

PT. Innagroup Textile manufacture memiliki visi, sebagai berikut:

Menjadi salah satu perusahaan textile terbesar dan terpercaya yang mampu bersaing secara global dengan mengutamakan kualitas dan pelayanan.

PT. Innagroup Textile Manufacture memiliki misi, sebagai berikut:

- Menciptakan produk yang inovatif dan berkualitas dengan mempertahankan harga yang kompetitif.
- Memberikan layanan yang terbaik untuk memenuhi kepuasan pelanggan. Senantiasa meningkatkan Sumber Daya secara berkesinambungan. Membina hubungan dengan seluruh Stakeholder (Karyawan, Pelanggan, Masyarakat, dan Pemegang Saham) untuk mewujudkan kesejahteraan bersama.

- Senantiasa meningkatkan Sumber Daya secara berkesinambungan. Membina hubungan dengan seluruh Stakeholder (Karyawan, Pelanggan, Masyarakat, dan Pemegang Saham) untuk mewujudkan kesejahteraan bersama.
- Membina hubungan dengan seluruh Stakeholder (Karyawan, Pelanggan, Masyarakat, dan Pemegang Saham) untuk mewujudkan kesejahteraan bersama.

Sumber: <http://wi.innagrouptm.com/home> Website resmi PT. Innagroup Textile Manufacture.

3.3 Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Sekaran dan Bougie (2016) Variabel adalah segala sesuatu yang dapat memiliki nilai yang berbeda atau berbeda. Nilai dapat berbeda pada waktu yang berbeda untuk objek atau orang yang sama, atau pada waktu yang sama untuk objek atau orang yang berbeda. Contoh variabel adalah unit produksi, ketidakhadiran, dan motivasi. Dalam penelitian ini menggunakan beberapa variabel, yaitu:

1. Variabel Independen (X)

Menurut Sekaran dan Bougie (2016) variabel bebas adalah salah satu yang memengaruhi variabel terikat baik secara positif maupun negatif. Artinya, ketika variabel independen ada, variabel dependen juga ada, dan dengan setiap satuan kenaikan

variabel independen maka terjadi kenaikan atau penurunan variabel dependen.

2. Variabel Dependen (Y)

Menurut Sekaran dan Bougie (2016) variabel dependen atau terikat merupakan variabel yang menjadi minat utama peneliti. Tujuan peneliti adalah untuk memahami dan mendeskripsikan variabel dependen, atau untuk menjelaskan variabilitasnya, atau memprediksinya. Dengan kata lain, ini adalah variabel utama yang cocok untuk diselidiki sebagai faktor yang layak.

3. Variabel Intervening atau Mediasi (Z)

Menurut Sekaran dan Bougie (2016) variabel mediasi (atau variabel intervening) adalah variabel yang muncul antara waktu variabel independen mulai beroperasi untuk memengaruhi variabel dependen dan waktu dampaknya dirasakan.

3.4 Definisi Operasional dan Indikator Penelitian

Definisi operasional ialah suatu definisi yang didasarkan pada karakteristik yang dapat diobservasi dari apa yang sedang didefinisikan atau menerjemahkan sebuah konsep variabel ke dalam instrumen pengukuran (Kurniawan dan Puspitaningtyas, 2016).

3.4.1 Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1)

Kesehatan kerja adalah kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum (Mathis dan Jackson, 2002).

Keselamatan kerja menurut Mondy dan Martocchio (2016) adalah perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan. Indikator yang dapat digunakan untuk mengetahui kesehatan dan keselamatan kerja adalah:

Indikator Kesehatan dan Keselamatan Kerja Menurut Mathis dan Jackson (2002):

Perlindungan karyawan:

- Menyediakan alat pelindung diri, misalnya: kacamata kerja, helm khusus, masker
- Melakukan pengecekan mesin secara berkala

Lingkungan kerja:

- Menjaga tempat kerja tetap bersih

Promosi kesehatan:

- Memberikan informasi pentingnya hidup sehat
- Memberikan asuransi kesehatan

Merokok di tempat kerja:

- Perusahaan menyediakan area khusus untuk merokok

3.4.2 Lingkungan Kerja (X2)

Menurut Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2002).

Indikator yang dianggap dapat mengukur lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2012):

Lingkungan kerja fisik:

- Pencahayaan
- Suhu udara
- Warna
- Kebersihan lingkungan kerja

Lingkungan kerja non fisik:

- Hubungan antar unit kerja

3.4.3 Kepuasan Kerja (Z)

Menurut Mathis dan Jackson (2002) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan juga menunjukkan seberapa besar kontribusinya terhadap organisasi, seperti kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran kerja, dan sikap kooperatif.

Jackson (2011), berpendapat bahwa ada 5 indikator untuk mengetahui kinerja karyawan:

Kuantitas hasil:

- Hasil kerja sesuai dengan jumlah yang ditetapkan

Kualitas:

- Ketelitian dalam melakukan pekerjaan

Ketepatan:

- Hasil kerja selesai tepat waktu

Kehadiran:

- Datang tepat waktu
- Tidak meninggalkan kantor saat jam kerja

3.4.4 Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Luthans (2007), berpendapat bahwa kepuasan karyawan terhadap suatu pekerjaan adalah perasaan positif yang dibentuk oleh evaluasi karyawan terhadap pekerjaannya, berdasarkan persepsi karyawan tentang kebaikan pekerjaan tersebut, artinya bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting. Indikator dalam mengetahui kepuasan dari karyawan menurut Smith, Kendal, Hulin dalam Mangkunegara (2013) indikator kepuasan kerja diukur dari beberapa hal yaitu:

Kerja:

- Bekerja sesuai keterampilan

Pengawasan:

- Umpan balik sesuai kinerja
- Atasan memberikan dukungan/semangat dalam berkinerja

Upah:

- Gaji sesuai dengan kinerja
- Gaji diberikan secara adil

Promosi:

- Pemberian promosi sesuai dengan hasil kerja

Rekan kerja:

- Rekan kerja memberikan dukungan

3.5 Jenis dan Teknik Pengambilan Data

3.5.1 Jenis Data

1. Data Primer

Menurut Sekaran dan Bougie (2016) data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung untuk analisis selanjutnya guna menemukan solusi dari masalah yang diteliti.

2. Data Sekunder

Menurut Sekaran dan Bougie (2016) data Sekunder adalah data yang sudah ada dan tidak harus dikumpulkan oleh peneliti.

3.5.2 Teknik Pengambilan Data

Teknik pengumpulan yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah kuesioner. Menurut Sekaran dan Bougie (2016) kuesioner

adalah seperangkat pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya yang jawabannya dicatat oleh responden, biasanya dalam alternatif yang digambarkan agak dekat. Kuesioner yang dibagikan menggunakan skala Likert.

Menurut Sekaran dan Bougie (2016) skala *likert* adalah skala interval yang secara khusus menggunakan enam skor, penggunaan enam skor ini untuk menghilangkan jawaban netral diganti dengan penambahan dua skor. Penghilangan jawaban netral memiliki tujuan menghindari jawab mengelompok ditengah (*central tendency effect*) sehingga kehilangan banyak data (Hadi, 2004), skor penilaian dalam penelitian memodifikasi skala *likert* dengan enam alternatif yaitu:

1	Sangat Tidak Setuju (STS)
2	Tidak Setuju (TS)
3	Agak Tidak Setuju (ATS)
4	Agak Setuju (AS)
5	Setuju (S)
6	Sangat Setuju (SS)

3.6 Populasi dan Sampel

3.6.1 Populasi

Populasi mengacu pada seluruh kelompok orang, peristiwa, atau hal-hal menarik yang ingin diselidiki oleh peneliti. Ini adalah sekelompok orang, peristiwa, atau hal-hal yang menarik yang peneliti ingin membuat kesimpulan berdasarkan statistik sampel, (Sekaran dan Bougie, 2016). Dalam penelitian ini yang termasuk dalam populasi adalah karyawan tetap pada PT. Innagroup Textile Manufacture yang berjumlah 150 karyawan.

3.6.2 Teknik Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi. Ini terdiri dari beberapa anggota yang dipilih darinya. Dengan kata lain, beberapa, tetapi tidak semua, elemen populasi membentuk sampel, (Sekaran dan Bougie, 2016). Sampel dari penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin Sugiyono (2010) yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n : Ukuran sampel

N : Jumlah populasi

e : Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; $e = 0,1$

Rumus:

$$n = \frac{150}{1 + 150 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{150}{1 + 1,5}$$

$$n = \frac{150}{2,5}$$

$$n = 60$$

3.6.3 Sampel

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 60 orang jumlah responden yang telah dikerucutkan berdasarkan perhitungan rumus slovin sesuai dengan karakteristik yang dibutuhkan peneliti. 60 orang jumlah responden tersebut adalah karyawan produksi dengan rentang umur 21-55 tahun yang berprofesi sebagai karyawan PT.Innagroup Textile Manufacture dengan minimal pendidikan SMA dan sederajat.

Pada umumnya kecelakaan kerja disebabkan oleh 2 faktor yaitu manusia dan lingkungan. Faktor manusia seperti sengaja melanggar peraturan keselamatan kerja yang diwajibkan atau kurang terampilnya pekerja itu sendiri. Sedangkan faktor lingkungan yaitu keadaan tidak aman dari lingkungan kerja yang menyangkut antara lain peralatan atau mesin. Oleh karena itu responden penelitian diambil dari karyawan

produksi karena orang yang biasanya bekerja dengan mengoperasikan mesin memiliki risiko yang lebih tinggi dibandingkan orang yang bekerja di bagian office, jika terjadi kesalahan dalam pengoperasian mesin maka bisa terjadi kecelakaan kerja.

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menggambarkan atau menggambarkan data yang dikumpulkan dan menganalisis data tanpa tujuan untuk menarik kesimpulan yang berlaku umum atau digeneralisasikan. Termasuk dalam statistik deskriptif, antara lain: penyajian data menggunakan tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean (pengukuran tendensi sentral). Statistik deskriptif dalam bentuk tabel dapat juga disajikan dengan teknik tabulasi silang yang menjelaskan hubungan antara dua aspek demografi responden (Kurniawan dan Puspitaningtyas, 2016). Sedangkan menurut Hardani (2020) penelitian deskriptif adalah penelitian yang diarahkan untuk memberikan gejala-gejala, fakta-fakta atau kejadian-kejadian secara sistematis dan akurat, mengenai sifat-sifat populasi atau daerah tertentu. Dalam penelitian deskriptif cenderung tidak perlu mencari atau menerangkan saling hubungan dan menguji hipotesis.

3.7.2 Analisis Regresi

Analisis regresi merupakan suatu teknik statistika yang digunakan dalam memeriksa dan memodelkan hubungan variabel-variabel yang menjadi perhatian, sehubungan dengan adanya variabel independen yang memengaruhi variabel dependen dikenal salah satunya analisis linear berganda (Sugiarto, 2017). Menurut Ghozali dan Latan (2015) selain digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, analisis ini juga digunakan untuk menunjukkan arah hubungan antara variabel independen dengan dependen. Variabel independen diasumsikan memiliki nilai tetap (dalam pengambilan sampel yang berulang), sedangkan variabel dependen diasumsikan random atau stokastik yang berarti mempunyai distribusi probabilistik.

3.7.3 Analisis Structural Equation Modeling (SEM)

Structural equation modeling (SEM) yakni suatu tata cara multivariate generasi kedua yang mengombinasikan antara analisis aspek dan analisis jalur sehingga memberikan izin kepada pengamat untuk menguji dan mengestimasi secara simultan hubungan antara variabel eksogen serta variabel endogen dengan banyak indikator (Chin, 1998). Menurut Abdullah, (2015) SEM menggambarkan pengembangan lebih lanjut dari analisis jalur, pada tata cara SEM

hubungan sebab- akibat antar variabel eksogen serta endogen bisa ditetapkan secara lebih lengkap.

Tata cara pengolahan informasi dalam riset ini yaitu dengan persamaan pemodelan structural equation modeling (SEM). SEM merupakan metode yang lebih kuat daripada regresi serta memberikan hasil yang lebih bisa diandalkan serta valid untuk model yang kompleks. SEM sangat bermanfaat dalam analisis hubungan yang mengambil semua dependensi secara holistik, di mana model diduga sebagai keseluruhan daripada dalam hubungan individu.

- Metode Analisis Jalur dengan Pengukuran Partial Least Square (PLS)

Partial Least Square (PLS), adalah tata cara analisis yang *powerfull* karena tidak didasarkan atas banyak anggapan Abdullah (2015). PLS bisa digunakan sebagai metode analisis data dengan memakai aplikasi SmartPLS. PLS adalah suatu tata cara analisis yang *powerfull* serta kerap pula disebut dengan *soft modeling* karena meniadakan asumsi- asumsi OLS (*Ordinary Least Squares*) regresi semacam data wajib terdistribusi normal secara *multivariate* serta tidak terdapatnya *problem multikolinieritas* antar variabel eksogen (Ghozali & Latan, 2015). Abdullah (2015) menyatakan bahwa PLS memiliki 2 indikator dalam penggambarannya, yaitu:

Analisis PLS- SEM umumnya terdiri dari 2 sub model yakni model pengukuran yang sering disebut outer model serta model structural ataupun sering disebut dengan inner model.

➤ Pengujian Model Penelitian (*Outer Model*)

Uji perhitungan dengan memanfaatkan PLS yaitu dengan *outer model*. *Outer model* ini dilakukan untuk memperhitungkan validitas serta *reliabilitas model*. *Outer model* dengan indikator refleksif dievaluasi melalui *validitas konvergen* serta diskriminan dari indikator pembentuk konstruk laten serta *composite reliability* dan *cronbach alpha* untuk blok indikatornya. Sebaliknya *outer model* dengan indikator formatif dievaluasi melalui *substantive content* nya yaitu dengan membandingkan besarnya *relative weight* serta memandang signifikansi dari indikator konstruk tersebut (Chin, 1998).

a. Uji Validitas

Menurut Sekaran & Bougie (2016), validitas adalah pengujian seberapa baik instrumen yang dikembangkan mengukur konsep tertentu yang ingin diukur. Pengukuran tingkat validitas yang digunakan adalah Uji Korelasi *Pearson Product Moment*. Apabila dalam uji validitas hasil harga taraf signifikansi yang dihasilkan kurang dari 0,05 maka dapat dinyatakan valid (Sugiyono, 2007).

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sekaran dan Bougie (2016), uji reliabilitas adalah tes tentang seberapa konsisten alat ukur mengukur konsep apapun yang diukur. Dalam menguji reliabel atau tidaknya indikator yang digunakan yaitu dengan *Alpha Cronbach's*. Menurut Sugiyono (2007) untuk jenis data interval atau essay maka pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan teknik *Alpha Cronbach*, jika nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,6 maka instrument dinyatakan riabel.

➤ Metode Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Menguji hipotesis yang memiliki tujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten. Inner model dievaluasi dengan nilai *R-squared* pada setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan dalam memprediksi dari model struktural, *Q-square predictive relevance* sebagai *goodness of fit*, koefisien parameter dengan *p-value* sebagai nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural harus signifikan, dapat diperoleh melalui prosedur *bootstrapping*. Nilai inner model yang ditunjukkan oleh *P value* < 0,05 (signifikansi 5%).

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan sampel dari karyawan PT. Innagroup Textile Manufacture dengan kriteria yang sudah ditentukan oleh peneliti. Kemudian kuesioner dibagikan kepada sejumlah 60 orang responden. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui kesehatan keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Alat analisis yang digunakan untuk menguji dan mengolah data adalah SmartPLS versi 3 Pada bab ini akan memaparkan pembahasan terkait hasil pengolahan data.

4.1 Analisis Data

4.1.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan data yang diperoleh langsung dari responden yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden. Karakteristik responden pada penelitian ini berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden merupakan data yang diperoleh langsung dari responden yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden. Karakteristik responden pada penelitian ini berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan sebagai berikut:

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

Kategori	Frekuensi	Persentase
Laki- Laki	39	65%
Perempuan	21	35%
Total	60	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Menurut penelitian yang dilakukan Farla, (2016) menyatakan baik karyawan laki-laki maupun karyawan perempuan memiliki kepuasan yang sama. Hal ini dapat terjadi karena pimpinan institusi tidak membedakan peran dari karyawan laki-laki maupun karyawan perempuan dalam pekerjaannya. Robbins dan Judge (2015) juga menyatakan bahwa tidak ada perbedaan-perbedaan penting antara laki-laki dan perempuan yang dapat memengaruhi kinerja dan kepuasannya. Tidak ada perbedaan yang konsisten antara laki-laki dan perempuan dalam kemampuan memecahkan masalah, keahlian analitis, dorongan kompetitif, motivasi, kemampuan bersosialisasi, atau kemampuan belajar. Perusahaan dengan dominasi karyawan laki-laki berakibat pada produktifitas yang lebih tinggi daripada perusahaan dengan dominasi perempuan, menurut Amron (2009) Perempuan memiliki faktor yang kurang kuat, dalam bekerja cenderung menggunakan perasaan atau faktor biologis seperti cuti ketika melahirkan, hal ini yang menjadikan laki-laki lebih unggul pada saat bekerja. Berdasarkan tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, sebagian besar responden adalah

laki- laki yaitu sebanyak 39 responden (65%) sedangkan responden perempuan hanya 21 responden (35%).

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Usia Responden

Kategori	Frekuensi	Persentase
Usia 21- 29 tahun	35	58%
Usia 30- 39 tahun	13	22%
Usia 40 – 55 tahun	12	20%
Total	60	100%

Sumber: Data Primer diolah 2021

Kepuasan cenderung cenderung meningkat terus seiring bertambahnya usia, tetapi kepuasan non-profesional menurun di usia paruh baya dan meningkat lagi di tahun-tahun berikutnya. Karyawan senior akrab dengan organisasi tempat mereka berada, sehingga mereka cenderung puas dengan pekerjaan mereka dan dapat membangun ikatan psikologis yang kuat dengan organisasi dan karyawannya. Selain itu, karyawan yang lebih tua lebih loyal kepada organisasi karena sulit untuk memulai karir baru di tempat lain (Robbins dan Judge, 2015). Pendapat dari Wijono (2014), juga mendukung bahwa banyak karyawan berusia tua cenderung memperoleh kesempatan lebih besar untuk pemenuhan dan aktualisasi diri. Kondisi tersebut memungkinkan bagi karyawan berusia tua justru mendapatkan pekerjaan-pekerjaan yang lebih baik dibandingkan karyawan berusia muda. Semakin bertambah usia

karyawan semakin meningkatnya kepuasan karyawan terhadap kinerjanya. Perusahaan dengan dominasi usia muda memiliki keuntungan bai perusahaan karena menurut Hasanah dan Widowati (2011) bahwa usia muda mencerminkan fisik yang kuat sehingga mampu bekerja cepat sehingga output yang dihasilkan juga meningkat. Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia, sebagian besar responden didominasi oleh usia 21-29 tahun sebanyak 35 responden (58%), selanjutnya usia 40-55 tahun sebanyak 13 responden (22%) dan yang terakhir pada usia 30-39 tahun sebanyak 12 responden (20%).

c. Karakteristik Responden Brdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3 Pendidikan Responden

Kategori	Frekuensi	Persentase
SMA	53	88%
Diploma/Sarjana Muda	2	3%
Sarjana	5	9%
Total	60	100%

Sumber: Data Primer diolah 2021

Penelitian yang dilakukan oleh Farla (2016) menyatakan bahwa baik karyawan yang berpendidikan tinggi maupun yang kurang berpendidikan memiliki tingkat kepuasan yang sama. Hal ini dimungkinkan karena beban kerja setiap karyawan disesuaikan dengan tingkat pendidikan mereka dan tugas yang mereka lakukan sesuai dengan keterampilan mereka. Semakin tinggi tingkat pendidikan formal

karyawan akan memengaruhi pengetahuan yang dimiliki oleh setiap karyawan yang dapat membantu peringanan beban kerja seperti perencanaan, penyesuaian terhadap prosedur baru, pengetahuan terhadap teknologi baru dan, pengambilan keputusan dalam pekerjaan. Oleh karena itu tingkat pendidikan sangat penting dan sangat mendukung dalam terciptanya kepuasan kerja karyawan (Hidayat, 2013). Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik berdasarkan pendidikan karyawan PT. INTM sebagian besar pendidikan terakhir karyawan adalah SMA sebanyak 53 responden (88%), diikuti sarjana sebanyak 5 responden (9%) dan yang terakhir adalah diploma sebanyak 2 orang (3%).

Untuk memudahkan dalam memahami hasil karakteristik responden, maka berikut ini ditampilkan pada tabel 4.4 rekapitulasi hasil karakteristik responden:

Tabel 4.4 Rekapitulasi Hasil Karakteristik Responden

Karakteristik	Karakteristik yang Dominan	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin	Laki- laki	39	65%
Usia Responden	21-29 tahun	35	58%
Pendidikan Terakhir	SMA	53	88%

Sumber: Data Primer diolah 2021

4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif variabel digunakan dalam menentukan skor dari jawaban pertanyaan untuk setiap variabel yang diteliti. Untuk menggambarkan jawaban dari responden terhadap variabel, dapat digambarkan dengan nilai rata-rata dari variabel-variabel tersebut. Dengan nilai minimum dan maksimum, maka dapat ditentukan interval penilaian sebagai berikut:

Skor maksimum = 6

Skor minimum = 1

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{6 - 1}{6} = 0,83$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka interval skala adalah sebagai berikut :

Sangat Rendah:1,00-1,83

Rendah :1,83-2,66

Agak Rendah :2,67-3,49

Agak Tinggi :3,50-4,32

Tinggi :4,33-5,15

Sangat Tinggi :5,16-6,00

Berikut ini merupakan hasil dari penilaian responden tentang variabel kesehatan keselamatan kerja pada PT.INTM sebagai berikut:

a. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kesehatan Keselamatan Kerja

Berikut ini merupakan hasil dari penilaian responden tentang variabel kesehatan keselamatan kerja pada PT.INTM sebagai berikut:

Tabel 4.5 Analisis Deskriptif Variabel Kesehatan- Keselamatan Kerja

Kode	Item	Mean	Keterangan
X1.1	Perusahaan meningkatkan keselamatan kerja dengan penggunaan alat pengaman seperti kaca mata kerja, helm khusus, masker, sarung tangan	5.43	Sangat Tinggi
X1.2	Perusahaan melakukan pengecekan mesin secara berkala	5.37	Sangat Tinggi
X1.3	Perusahaan menjaga lingkungan tetap aman seperti menjaga tempat kerja tetap bersih.	5.48	Sangat Tinggi
X1.4	Perusahaan menyediakan ruangan khusus untuk merokok	5.48	Sangat Tinggi
X1.5	Perusahaan memberikan informasi kepada karyawan mengenai pentingnya menjaga kesehatan	5.38	Sangat Tinggi
X1.6	Perusahaan memberikan asuransi kesehatan bagi karyawannya	5.42	Sangat Tinggi

Kesehatan Keselamatan Kerja	5.43	Sangat Tinggi
-----------------------------	------	---------------

Sumber: Data Primer dioalah 2021

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan hasil dari penilaian karyawan terhadap pertanyaan- pertanyaan yang ada pada variabel kesehatan- keselamatan kerja memiliki skor rata- rata sebesar 5.43 dan masuk dalam kriteria sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kesehatan- keselamatan kerja diterapkan dengan baik di PT.Innagroup Textile Manufacture. Berdasarkan Fajri, Nayati dan Prasetya (2017) semakin banyak aspek-aspek keselamatan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang timbul pada individu tersebut. Seperti teori yang dikemukakan Mangkunegara (2013) bahwa kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup diperlukan untuk menciptakan kepuasan individu.

b. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

Berikut ini merupakan hasil dari penilaian responden tentang variabel Lingkungan Kerja pada PT.INTM sebagai berikut:

Tabel 4.6 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

Kode	Item	Mean	Keterangan
X2.1	Penataan cahaya di kantor sudah merata sehingga	5.32	Sangat Tinggi

	melancarkan saya dalam melakukan aktivitas kerja		
X2.2	Pengaturan suhu udara di tempat kerja sudah sesuai dengan kebutuhan sehingga dapat menunjang aktivitas kerja	5.52	Sangat Tinggi
X2.3	Pemilihan warna yang digunakan di tempat kerja saya sudah sesuai sehingga tidak mengganggu aktivitas kerja	5.50	Sangat Tinggi
X2.4	Perusahaan menjaga lingkungan di sekitar aktivitas kerja tetap bersih, misalnya: kamar kecil / toilet	5.48	Sangat Tinggi
X2.5	Hubungan antar unit kerja di perusahaan ini berjalan harmonis untuk mencapai tujuan perusahaan	5.45	Sangat Tinggi
Lingkungan Kerja		5.45	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan hasil dari penilaian karyawan terhadap pertanyaan- pertanyaan yang ada pada variabel lingkungan kerja memiliki skor rata- rata sebesar 5.45 dan masuk dalam kriteria sangat Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa PT.Innagroup Textile Manufacture memberikan lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya. Lingkungan yang sehat dapat mencegah ketidakpuasan kerja, tetapi lingkungan yang demikian tidak dapat mengarahkan seseorang ke penyesuaian diri yang

minimal, yaitu ketidakpuasan. Instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan kinerja bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya selain itu kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Mangkunegara, 2005).

c. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Berikut ini merupakan hasil dari penilaian responden tentang variabel Kepuasan Kerja pada PT. INTM sebagai berikut:

Tabel 4.7 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja

Kode	Item	Mean	Keterangan
Z1	Saya merasa puas karena dapat bekerja menggunakan keterampilan yang saya miliki	5.33	Sangat Tinggi
Z2	Saya merasa puas karena atasan memberikan umpan balik atas kinerja saya	5.53	Sangat Tinggi
Z3	Saya merasa puas karena atasan memberikan dukungan kepada karyawannya	5.40	Sangat Tinggi
Z4	Saya merasa puas karena gaji yang diberikan sesuai dengan beban kerja yang diberikan	5.30	Sangat Tinggi
Z5	Saya merasa puas karena gaji diberikan secara adil	5.42	Sangat Tinggi

Z6	Saya merasa puas karena perusahaan memberikan promosi sesuai dengan kinerja karyawannya	5.42	Sangat Tinggi
Z7	Saya merasa puas karena mendapatkan dukungan dari rekan kerja	5.37	Sangat Tinggi
Kepuasan Kerja		5.40	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan hasil dari penilaian karyawan terhadap pertanyaan- pertanyaan yang ada pada variabel kepuasan kerja memiliki skor rata- rata sebesar 5.40 dan masuk dalam kriteria sangat Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT.Innagroup Textile Manufacture memiliki kepuasan kerja yang baik. Kepuasan kerja yang tinggi sangat diharapkan karena hal itu berkaitan dengan hasil yang positif dan merupakan tanda organisasi yang dikelola dengan baik. Kepuasan kerja juga merupakan ukuran proses pembangunan manusia yang berkelanjutan. Selain itu, kepuasan kerja penting artinya bagi setiap organisasi karena kepuasan kerja merupakan kriteria untuk mengukur keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan anggotanya (Riansari dan Rofiaty, 2012). Selain itu menurut Zein, Setyaningrum and Marlinae (2016) kepuasan kerja memiliki arti yang penting bagi perusahaan karena karyawan yang tidak merasakan kenyamanan,

kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang dimiliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya.

d. Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

Berikut ini merupakan hasil dari penilaian responden tentang variabel Kinerja Karyawan pada PT.INTM sebagai berikut:

Tabel 4.8 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

Kode	Item	Mean	Keterangan
Y1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah pekerjaan yang sudah ditetapkan	5.37	Sangat Tinggi
Y2	Saya mengerjakan pekerjaan dengan teliti	5.52	Sangat Tinggi
Y3	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	5.10	Tinggi
Y4	Saya datang ke kantor tepat waktu	5.43	Sangat Tinggi
Y5	Saya tidak pernah meninggalkan kantor saat jam kerja kecuali urusan kerja	5.38	Sangat Tinggi
Kinerja Karyawan		5.36	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan hasil dari penilaian karyawan terhadap pertanyaan- pertanyaan yang ada pada variabel kinerja karyawan memiliki skor rata- rata sebesar 5.36 dan masuk dalam kriteria sangat Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT.Innagroup Textile Manufacture memiliki kinerja yang baik.

Menurut Sari dan Susilo (2018), perusahaan dengan kinerja karyawan yang baik dapat dengan mudah mencapai tujuan yang diinginkan, yang juga menjadikannya lebih unggul dari para pesaing. Pendapat yang sama disampaikan oleh Suparman (2020), suatu perusahaan dikatakan berhasil apabila perusahaan tersebut mampu mencapai target dan tujuan yang diinginkan, untuk meraih apa yang diinginkan perusahaan, maka perusahaan perlu memiliki alat penggerak utama yaitu karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, disiplin waktu serta maksimal dalam menjalankan job desknya.

Untuk mempermudah dalam memahami hasil karakteristik deskriptif variabel, maka berikut ini ditampilkan tabel 4.9 rekapitulasi hasil karakteristik deskriptif variabel:

Tabel 4.9 Rekapitulasi Karakteristik Deskriptif

Variabel

Kode	Variabel	Mean	Keterangan
X1	Kesehatan-Keselamatan Kerja	5.43	Sangat Tinggi
X2	Lingkungan Kerja	5.45	Sangat Tinggi
Z	Kepuasan Kerja	5.40	Sangat Tinggi
Y	Kinerja Karyawan	5.36	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer diolah 2021

4.1.3 Analisis Kuantitatif

4.1.3.1 Outer Model

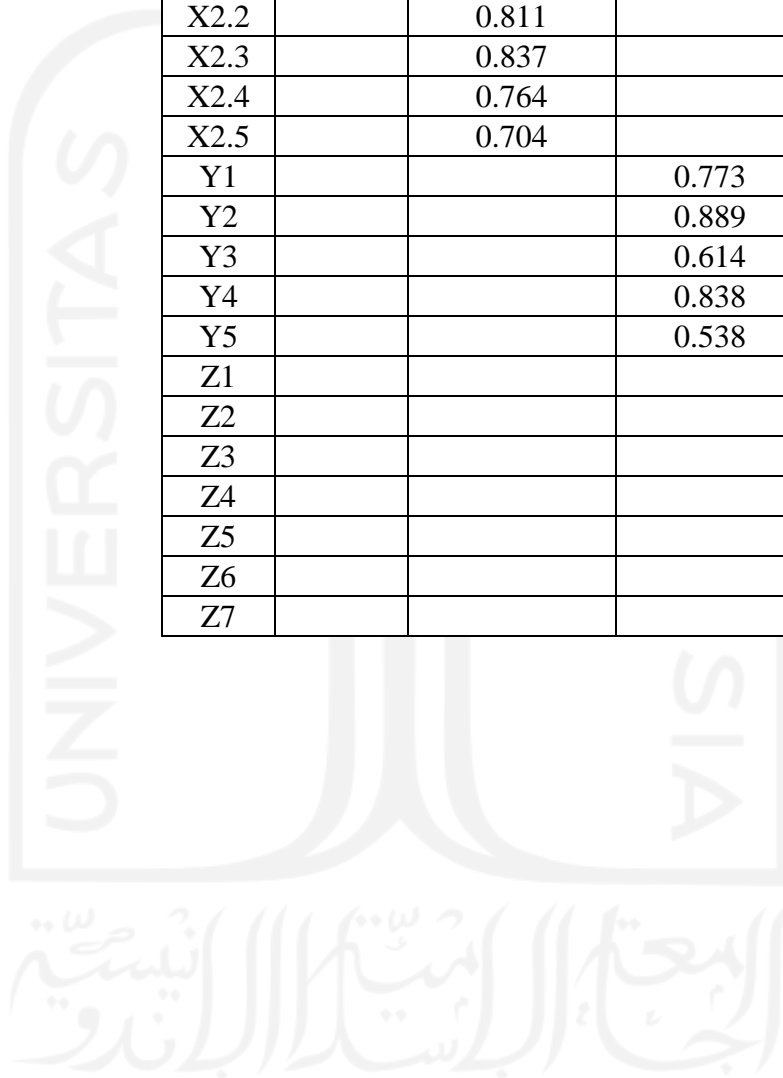
Outer model atau uji indikator merupakan pengujian yang dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Uji validitas terdiri dari convergent validity (loading factor & AVE) dan discriminant validity (fornell lacker & cross loading). Sedangkan uji reliabilitas terdiri dari composite reliability dan cronbach's alpha.

Uji validitas dengan validitas konvergen adalah pengujian yang melibatkan korelasi skor item (component score) dengan construct score, dan kemudian menghasilkan nilai loading factor. Nilai loading factor dikatakan tinggi jika korelasi antara komponen atau indikator dengan struktur yang akan diukur lebih besar dari 0.70, dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan, loading factor 0.5 sampai 0.6 dianggap cukup (Chin, 1998; Ghozali,2008).

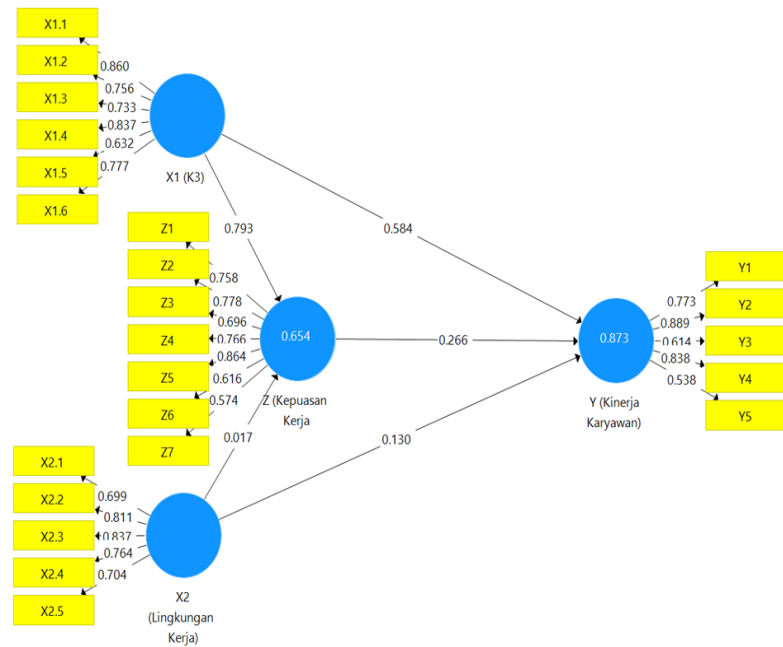
Tabel 4.10 Hasil uji outer loading item pertanyaan dengan konstruksinya

	X1 (K3)	X2 (Lingkungan Kerja)	Y (Kinerja Karyawan)	Z (Kepuasan Kerja)
X1.1	0.860			
X1.2	0.756			

X1.3	0.733			
X1.4	0.837			
X1.5	0.632			
X1.6	0.777			
X2.1		0.699		
X2.2		0.811		
X2.3		0.837		
X2.4		0.764		
X2.5		0.704		
Y1			0.773	
Y2			0.889	
Y3			0.614	
Y4			0.838	
Y5			0.538	
Z1				0.758
Z2				0.778
Z3				0.696
Z4				0.766
Z5				0.864
Z6				0.616
Z7				0.574



Sumber: Output SmartPLS diolah, 2021



Gambar 4.1 *Outer Model*

Hasil *loading factor* 6 indikator kesehatan- keselamatan kerja diperoleh nilai *loading* dengan rentang 0.632– 0.860. Dari 5 indikator lingkungan kerja diperoleh nilai 0.699– 0.837. Dari 7 indikator kepuasan kerja diperoleh nilai dengan rentang 0.574– 0.864. Dari 5 indikator kinerja karyawan diperoleh nilai *loading* dengan rentang 0.538– 0.889. Hal ini berarti bahwa seluruh indikator kesehatan keselamatan kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan valid yaitu memiliki *loading factor* > 0.5. Selain melihat *loading factor* ada metode

lain yang dapat digunakan yaitu dengan melihat nilai *average variance extracted* (AVE).

Tabel 4.11 Hasil dari *average variance extracted* (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kesehatan- Keselamatan Kerja	0.592
Lingkungan Kerja	0.586
Kinerja Karyawan	0.551
Kepuasan Kerja	0.529

Sumber: Output SmartPLS diolah, 2021

Dari tabel 4.11, dapat diketahui bahwa nilai AVE dari kesehatan- keselamatan kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja memiliki *discriminant validity* yang baik, karena nilai AVE nya >0.5 .

Nilai reliabilitas pada setiap indikator- indikator variabel dapat diuji menggunakan *composite reliability*. Variabel yang memiliki nilai *composite reliability* >0.7 dan nilai *cronbach alpha* >0.6 , maka variabel tersebut memenuhi *composite reliability*. Berikut adalah hasil nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* :

Tabel 4.12 Hasil *composite reliability* dan *cronbach alpha*

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Kesehatan-Keselamatan Kerja	0.896	0.861
Lingkungan Kerja	0.875	0.823
Kinerja Karyawan	0.856	0.790
Kepuasan Kerja	0.886	0.848

Sumber: Output SmartPLS diolah 2021

Dari tabel 4.12, dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* dari kesehatan keselamatan kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja memiliki reliabilitas yang tinggi karena nilai dari *composite reliability* >0.7 dan nilai *cronbach alpha* >0.6.

4.1.3.2 Inner Model

1. Koefisien Determinasi

Koefisien determinan (*R-Square*) merupakan alat uji yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel lain pada variabel endogen. Berikut adalah hasil pengolahan data dengan menggunakan smartPLS 3.0, diperoleh nilai *R-Square* :

Tabel 4.13 Hasil *R-Square*

Variabel	R Square
Kepuasan Kerja	0.654
Kinerja Karyawan	0.873

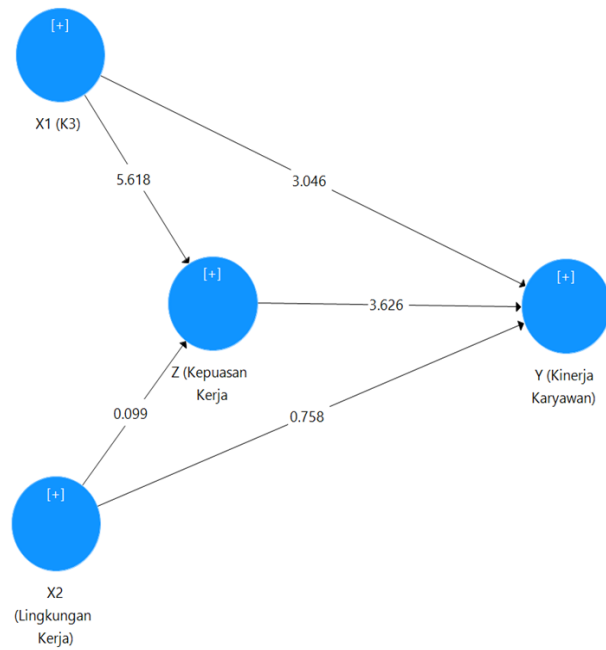
Sumber: Output SmartPLS diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.13, dapat diketahui bahwa nilai *R-Square* untuk variabel kepuasan kerja adalah 0.654. Artinya bahwa persentase besarnya kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh kesehatan- keselamatan kerja, dan lingkungan kerja sebesar 65.4%. Nilai *R-Square* variabel kinerja karyawan diketahui sebesar 0.873. Artinya bahwa efektivitas kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kesehatan- keselamatan kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening sebesar 87.3%. Sisanya 12.7% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini.

2. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan pengujian yang dilakukan dengan membandingkan nilai T-tabel dan T-statistics. Jika T-statistics memiliki nilai lebih tinggi dibandingkan nilai T-tabel (1,96) dengan signifikansi level

5% atau 0,05 maka hipotesis dinyatakan diterima, (Ghozali dan Latan, 2015).



Gambar 4.2 Model Struktural

Tabel 4.14 Hasil *Path Coefficient*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STD EV)	P Values
K3 => KK	0.584	0.646	0.206	2.839	0.005
K3 => K	0.793	0.826	0.145	5.457	0.000
LK=> KK	0.130	0.091	0.185	0.706	0.480
LK=> K	0.017	-0.004	0.174	0.098	0.922
K => KK	0.266	0.246	0.078	3.422	0.001
K3 => K => KK	0.211	0.202	0.069	3.042	0.002
LK => K => KK	0.005	0.001	0.042	0.109	0.914

Sumber: Output SmartPLS, diolah 2021.

Keterangan:

- K3: Kesehatan dan Keselamatan Kerja
- LK: Lingkungan Kerja
- K: Kepuasan Kerja
- KK: Kinerja Karyawan

1. Pengujian Hipotesis 1

Hasil analisis pada tabel 4.14 dapat dilihat bahwa nilai t-statistik pada hubungan konstruk ini adalah $5.457 > 1.96$ dan hasil uji hipotesis path coefficient antara kesehatan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki koefisien path sebesar ($O = 0.793$) dengan p-value yaitu $0.000 < 0.05$. Hal ini berarti menunjukkan bahwa kesehatan-keselamatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, hipotesis 1 diterima.

2. Pengujian Hipotesis 2

Hasil analisis pada tabel 4.14 dapat dilihat bahwa nilai t-statistik pada hubungan konstruk ini adalah $0.098 < 1.96$ dan hasil uji hipotesis path coefficient antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki koefisien path sebesar ($O = 0.017$) dengan p-value yaitu $0.922 > 0.05$. Hal ini berarti

menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, hipotesis 2 ditolak.

3. Hipotesis 3

Hasil analisis pada tabel 4.14 dapat dilihat bahwa nilai t-statistik pada hubungan konstruk ini adalah $2.839 > 1.96$ dan hasil uji hipotesis path coefficient antara kesehatan-keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki koefisien path sebesar ($O = 0.584$) dengan p-value yaitu $0.005 < 0.05$. Hal ini berarti menunjukkan bahwa kesehatan-keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hipotesis 3 diterima.

4. Hipotesis 4

Hasil analisis pada tabel 4.14 dapat dilihat bahwa nilai t-statistik pada hubungan konstruk ini adalah $0.706 > 1.96$ dan hasil uji hipotesis path coefficient antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki koefisien path sebesar ($O = 0.130$) dengan p-value yaitu $0.480 > 0.05$. Hal ini berarti menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hipotesis 4 ditolak.

5. Hipotesis 5

Hasil analisis pada tabel 4.14 dapat dilihat bahwa nilai t-statistik pada hubungan konstruk ini adalah $3.422 > 1.96$ dan

hasil uji hipotesis path coefficient antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki koefisien path sebesar ($O = 0.266$) dengan p-value yaitu $0.001 > 0.05$. Hal ini berarti menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hipotesis 5 diterima.

6. Hipotesis 6

Hasil analisis pada tabel 4.14 dapat dilihat bahwa nilai t-statistik pada hubungan konstruk ini adalah $3.042 > 1.96$ dan hasil uji hipotesis path coefficient antara kesehatan-keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja memiliki koefisien path sebesar ($O = 0.211$) dengan p-value yaitu $0.002 < 0.05$. Hal ini berarti kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan, hipotesis 6 diterima.

7. Hipotesis 7

Hasil analisis pada tabel 4.14 dapat dilihat bahwa nilai t-statistik pada hubungan konstruk ini adalah $0.109 > 1.96$ dan hasil uji hipotesis path coefficient antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja memiliki koefisien path sebesar ($O = 0.005$) dengan p-value yaitu $0.914 < 0.05$. Hal ini berarti kepuasan kerja tidak

memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, hipotesis 7 ditolak.

4.2 Pembahasan

Tabel 4.15 Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Hipotesis	Keterangan
H1	Ada pengaruh antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja.	Terbukti
H2	Ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.	Tidak Terbukti
H3	Ada pengaruh antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.	Terbukti
H4	Ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.	Tidak Terbukti
H5	Ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.	Terbukti
H6	Ada pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.	Terbukti
H7	Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.	Tidak Terbukti

1. Pengaruh Kesehatan- Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil *path coefficient* menunjukkan bahwa kesehatan keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa apabila kesehatan dan keselamatan kerja mengalami peningkatan maka kepuasan karyawan juga akan mengalami peningkatan, dan berlaku sebaliknya apabila kesehatan keselamatan kerja mengalami penurunan maka kepuasan karyawan juga akan mengalami penurunan.

Hasil ini juga didukung didukung penelitian dari Sari, Brimantyo dan Susilo (2017) menemukan bahwa Keselamatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan akan optimal apabila karyawan selalu terjamin keselamatan kerjanya, karena para karyawan yang bekerja mengharapkan kepuasan dari tempat karyawan bekerja. Kepuasan tersebut tercapai dengan perusahaan menyediakan fasilitas perlindungan fisik dan fasilitas perlindungan mesin kerja serta sarana mesin dan peralatan yang menunjang untuk digunakan karyawan pada saat bekerja maka akan tercipta perasaan puas pada diri para karyawan. Semakin tinggi jenis/ risiko dalam pekerjaan maka harapan karyawan untuk mendapat keselamatan kerja akan semakin tinggi juga, dan semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan. Penelitian yang dilakukan di PT.INTM juga menunjukkan bahwa perusahaan mampu memenuhi kepuasan melalui kesehatan dan keselamatan kerja, dengan berusaha meminimalkan risiko cedera yang disebabkan oleh kecelakaan kerja

dengan penggunaan alat pengaman dan melakukan pengecekan mesin secara berkala, dan untuk menjaga kesehatan karyawan dari penyakit fisik perusahaan menjaga kebersihan lingkungan dan juga menyediakan ruangan khusus bagi karyawan yang merokok.

Hasil yang sama dengan penelitian Fajri, Nayati dan Prasetya (2017) menghasilkan bahwa keselamatan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini bisa terjadi lantaran perhatian pada keselamatan karyawan yg tergolong tinggi. Sosialisasi keselamatan, dilakukan secara terjadwal menampakan bahwa kepentingan keselamatan karyawan pada bekerja sangat diperhatikan. Selain itu, ketersediaan indera pelindung diri yang memadai sinkron menggunakan baku operating procedure sudah diterapkan menggunakan baik oleh karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT.INTM menunjukkan bahwa perusahaan mampu memenuhi kepuasan kerja melalui kesehatan dan keselamatan kerja dengan cara perusahaan memberikan informasi terkait pentingnya kesehatan dan keselamatan kerja, selain itu perusahaan juga memperhatikan keamanan karyawan dengan memberikan alat pelindung diri untuk karyawan yang bekerja di bagian produksi dan juga memastikan kebersihan lingkungan kerja karyawan.

Hasil ini juga selaras dengan Mayuran (2016) menemukan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat kuat antara fasilitas kesehatan dan

keselamatan dengan kepuasan karyawan, kepuasan karyawan tercapai dengan perusahaan memperhatikan dan menjamin fasilitas kesehatan dan keselamatan yang disediakan oleh perusahaan. Sedangkan penelitian pada PT.INTM juga menunjukkan bahwa perusahaan telah berupaya dalam menjamin kesehatan dan keselamatan kerja dengan penggunaan alat pengaman diri, melakukan pengecekan mesin berkala, menjaga lingkungan bersih, menyediakan fasilitas ruang untuk merokok dan juga perusahaan memberikan jaminan sosial dan kesehatan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil *path coefficient* menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa jika perusahaan meningkatkan kualitas lingkungan kerja maka tidak akan mengubah kondisi kepuasan kerja karyawannya, begitu pula sebaliknya, jika lingkungan kerja perusahaan mengalami penurunan maka hal tersebut tidak akan memengaruhi kepuasan kerja dari karyawannya. Hasil ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja perusahaan saat ini belum memberikan dampak bagi kepuasan karyawan.

Hasil ini berbeda dengan penelitian Raziq dan Maulabakhsh (2015) yang menyatakan bahwa adanya hubungan positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Studi ini menyimpulkan dengan prospek

singkat bahwa bisnis perlu menyadari pentingnya lingkungan kerja yang baik untuk memaksimalkan tingkat kepuasan kerja. Hasil yang sama dari Anasi (2020) menyatakan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara hubungan kerja, beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Hasil yang sama dari Permadi *et al.*, (2018) menghasilkan kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hasil ini didukung oleh penelitian dari Pareraway, Kojo dan Roring (2018) menemukan bahwa secara parsial lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengandung arti bahwa apabila lingkungan kerja mengalami perbaikan ataupun peningkatan kualitas maka kondisi perubahan tersebut tidak akan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan demikian pula sebaliknya apabila kualitas lingkungan kerja mengalami penurunan secara kualitas maka hal tersebut juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang ada saat ini dalam lingkup kerja manajemen PT PLN Wilayah Suluttenggo belum memberikan dampak yang berarti terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh Riansari dan Rofiaty (2012) yang menemukan hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank BTPN. Artinya, seberapapun tingginya lingkungan kerja, secara

langsung tidak akan berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan PT Bank BTPN.

PT. INTM sudah berupaya untuk menyediakan lingkungan kerja yang baik tetapi ada aspek lain yang dirasa karyawan kurang memenuhi kepuasan kerja dari karyawan, menurut wawancara dari karyawan PT.INTM “.....seperti ruang kerja yang bersih dan terang dan toilet yang bersih jadi saya sudah nyaman saja dengan lingkungan saat ini.” (Santi, 04/10/21)

“...karyawan yang ingin merokok itu disediakan tempat disebalah tempat parkir nah kadang tuh merka yang merokok itu sambil makan atau minum gitu nah sampahnya itu ditinggal disitu jadi bikin tempat parkirnya itu kurang bersih dan kurang nyaman, Selain itu parkiran sepeda motor yang ada depan, karena atapnya cuman kecil selain itu juga tidak ada seperti temboknya atau penutupnya jadi banyak motor yang kepanasan, kehujanan terus motornya itu gampang kotor karena kena debu dari jalan.” (Meylana, 04/10/21).

Perusahaan sudah mencoba memberikan lingkungan kerja yang baik seperti kebersihan ruang kerja ataupun toilet tetapi ada hal lain yang dirasa kurang yaitu karyawan merasa bahwa perusahaan kurang memperhatikan tempat khusus merokok karena tempat untuk merokok itu jadi satu dengan tempat parkir yang menjadikan kurang nyamannya bagi

karyawan yang akan merokok ataupun karyawan yang parkir disitu karena tempat parkir mudah kotor oleh sampah dari makan ataupun minuman dari karyawan yang merokok disitu selain itu jika hujan tempat tersebut tidak bisa digunakan karyawan untuk merokok dan tempat parkir yang tidak memiliki atap besar untuk menampung seluruh motor karyawan akibatnya kendaraan dari karyawan sebagian masih ada yang terkena panas sinar matahari, terkena air hujan ataupun kendaraan jadi cepat kotor karena debu jalan, hal ini yang menjadikan karyawan sedikit kurang merasa puas terhadap perusahaan. Perusahaan perlu melakukan perbaikan terhadap tempat merokok dan juga tempat parkir dengan cara memberi atap yang dapat luas, membangun tembok dan juga menyediakan tempat sampah, dengan melakukan perbaikan diharapkan tempat tersebut masih bisa digunakan untuk merokok walaupun hujan dan juga kendaraan dari karyawan tidak mudah kotor serta mengurangi sampah yang berserakan karena disediakannya tempat sampah.

3. Pengaruh Kesehatan- Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil *path coefficient* menunjukkan bahwa kesehatan-keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini mempunyai arti apabila kesehatan dan keselamatan kerja mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga akan meningkat, begitupun

sebaliknya apabila terjadi penurunan pada kesehatan dan keselamatan kerja maka kinerja karyawan PT.Innagroup Textile Manufacture juga akan mengalami penurunan.

Hasil ini didukung penelitian dari Chotimah (2018) yang menunjukkan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Program K3 yang diberikan perusahaan memakai alat pelindung diri saat bekerja, peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai. Program K3 selanjutnya adalah karyawan yang mengikuti training Keselamatan dan Kesehatan Kerja, melalui training karyawan bisa menjalankan tugas dan memperbaiki kualitas kerjanya. Karyawan dalam kondisi yang aman dan bersih, sehingga membuat karyawan dapat lebih fokus pada kerjanya. Penelitian yang dilakukan di PT.INTM menunjukkan bahwa perusahaan memberikan alat pelindung diri saat bekerja, perusahaan juga melakukan pengecekan mesin berkala, perusahaan menjaga lingkungan tetap bersih, dan perusahaan juga memberikan informasi penting tentang kesehatan dan keselamatan kerja, hal ini dilakukan untuk memberikan rasa aman pada karyawan sehingga dapat lebih fokus pada kerjanya.

Hasil yang sama dari Harini dan Setiawan (2019) mengungkapkan bahwa keselamatan kesehatan kerja dan pengawasan kerja berpengaruh positif juga signifikansi pada kinerja karyawan PT. XYZ Bogor. Artinya secara umum manajemen sudah menerapkan dan memperhatikan

keselamatan kesehatan kerja karyawannya dengan baik, hal ini dilihat dari karyawan telah diberikan jaminan kesehatan berupa BPJS kesehatan. Perawatan mesin dinilai karyawan cukup baik, namun meskipun dilakukan setiap enam bulan sekali, perawatan hariannya belum sempurna, sehingga perlu ditingkatkan lagi. Akibatnya, masalah dapat terjadi selama proses pembuatan. Penelitian pada PT.INTM juga menunjukkan bahwa perusahaan perusahaan dalam menerapkan kesehatan dan keselamatan kerja sudah baik karena perusahaan menyediakan jaminan kesehatan untuk karyawannya. Sedangkan untuk perawatan mesin, walaupun sudah dilakukan pemeriksaan secara berkala terkadang masih ada mesin yang mengalami permasalahan.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian dari Sihotang, Tobing and Lumbantoruan (2016) mengungkapkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan sudah menerapkan kesehatan dan keselamatan kerja dengan baik, dilihat dari penyediaan alat pelindung diri dan perusahaan sudah menyediakan peralatan kerja yang lengkap dan memenuhi persyaratan keamanan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT.INTM menyatakan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan, dalam peningkatan kinerja perusahaan menerapkan kesehatan

dan keselamatan kerja dengan menyediakan alat pelindung diri, pemeliharaan mesin dan juga jaminan kesehatan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil *path coefficient* menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan lingkungan kerja tidak berdampak pada kinerja karyawan, begitupun sebaliknya apabila lingkungan kerja mengalami penurunan maka tidak berdampak pada kinerja karyawan. Kemungkinan tidak berdampak lingkungan kerja pada kinerja disebabkan oleh perusahaan yang berada di kawasan industri sehingga kondisi lingkungan kerja yang tidak jauh berbeda maka tidak ada pembanding bagi karyawan untuk menilai lingkungan kerja.

Hasil ini berbeda dengan penelitian Ferawati (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara individual dan berpengaruh signifikan secara bersama-sama pada kinerja karyawan PT. Cahaya Indo Persada Surabaya. lingkungan kerja yang nyaman dan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil yang sama dari Kurniawan & Heryanto (2019) bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Secara tidak langsung lingkungan kerja melalui motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Hasil yang sama juga ditemukan Wiryana (2019) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian ini didukung oleh Ahmad (2019) menemukan bahwa secara parsial, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh, artinya apabila lingkungan kerja mengalami perbaikan tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan begitu juga sebaliknya apabila lingkungan kerja mengalami penurunan maka tidak ada dampaknya terhadap kinerja.

Hasil yang sama ditemukan oleh Suparman (2020) bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diakibatkan karena lingkungan kerja yang kurang baik mengakibatkan karyawan tidak dapat melaksanakan kegiatan secara optimal yang menjadikan karyawan kinerja karyawan kurang maksimal.

Penelitian ini didukung oleh penelitian dari Logahan, Tjoe dan Naga (2012) yang mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini diakibatkan karena lingkungan kerja yang kurang kondusif serta pemberian kompensasi yang masih kurang menjadi permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan di CV MUM. Dua faktor tersebut mengakibatkan sikap dan minat karyawan menjadi kurang terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini terlihat masih adanya karyawan yang tidak

bersemangat dalam bekerja—secara individu kurang minat, sehingga berakibat pada kinerja yang dicapai kurang maksimal.

Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. INTM menurut wawancara dari karyawan perusahaan hal ini terjadi karena,

“...Mesin itu tadi juga mb karena kan pendengarannya sedikit terganggu jadi kalau ada orang berbicara itu kadang tidak terdengar jadi sulit untuk melakukan komunikasi terkait pekerjaan, tapi kan kalau bekerja di pabrik yang banyak menggunakan mesin besar kan hal kayak begini lumrah terjadi mb, jadi sudah terbiasa.” (Reni,04/10/21)

“...kerusakan mesin jadi walaupun pengecekan mesin secara berkala sudah dilakukan kadang kala itu masih ada mesin yang mengalami kerusakan pas jam kerja jadi membuat pekerjaan saya itu terhambat karena harus menunggu mesinnya selesai dibenahi.” (Krisna, 04/10/21).

Karyawan merasa hal ini terjadi karena kebisingan dari mesin produksi yang menghambat karyawan dalam mengomunikasikan pekerjaan dengan rekannya, tetapi karyawan merasa hal tersebut sudah lumrah terjadi karena sebelum memutuskan untuk bekerja di pabrik mereka sudah mengetahui konsekuensi dari bekerja di pabrik yang menggunakan banyak mesin untuk melakukan produksinya, jadi suara mesin tersebut sudah tidak berpengaruh lagi kepada karyawan. Selain itu karyawan juga merasa terhambat kinerjanya karena mesin yang digunakan kadang tiba-

tiba mengalami kerusakan walaupun sudah dilakukan pengecekan secara berkala. Perusahaan perlu memperbaiki alat pelindung telinga supaya suara dari mesin dapat diredam dengan baik dan juga pengecekan mesin harus dilakukan lebih sering daripada jadwal yang ditetapkan sekarang untuk menghindari kerusakan mesin yang berakibat pada menurunnya produksi.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil *path coefficient* menunjukkan bahwa kesehatan keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil ini menjelaskan bahwa meningkatnya kepuasan kerja akan berdampak terhadap kinerja karyawan, begitupun sebaliknya apabila kepuasan mengalami penurunan maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.

Hasil ini didukung oleh penelitian Pila-Ngarm (2016) penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. artinya semakin karyawan merasa bahagia atau suka dengan pekerjaannya maka akan mengalami peningkatan dalam kinerja. Penelitian yang dilakukan di PT. INTM juga menunjukkan bahwa karyawan suka dengan pekerjaannya karena karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan keterampilan yang mereka miliki, dengan begitu karyawan akan melakukan pekerjaan dengan teliti dan menyelesaikannya tepat waktu.

Penelitian oleh Sari dan Susilo (2018) juga menemukan hasil bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, berdasarkan penelitian ini kepuasan kerja adalah ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, karyawan memiliki latar belakang keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan pekerjaan yang harus ditekuni dan hal ini membuat mereka mampu menyelesaikan tugas yang diberikan. Penelitian yang dilakukan pada PT. INTM menunjukkan bahwa karyawan mengalami kepuasan kerja karena karyawan dapat bekerja sesuai dengan keterampilan yang dimiliki. Apabila karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki maka karyawan akan berusaha menghasilkan kinerja yang optimal.

Hasil yang sama ditemukan oleh Changgriawan (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja paling tinggi dipengaruhi oleh bonus yang diberikan oleh perusahaan. Sedangkan karyawan PT.INTM dalam mencapai kepuasannya lebih cenderung dipengaruhi oleh pemberian umpan balik atas kinerja karyawan oleh atasan, dan juga perusahaan berupaya untuk membagi gaji yang adil sesuai dengan kinerja karyawan, karena ketika karyawan merasa diperlakukan adil maka karyawan cenderung memiliki kepuasan yang tinggi hal ini akan membantu karyawan untuk menunjukkan kinerja yang

lebih baik seperti datang ke pabrik tepat waktu dan juga jarang meninggalkan pekerjaannya disaat jam kerja.

6. Pengaruh Kesehatan- Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Kepuasan Kerja

Hasil *path coefficient* menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil ini didukung oleh Adhika, Rihayana and Salain (2020) mendapatkan hasil bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, selain itu variabel ini berpengaruh secara langsung juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja sebagai variabel intervening yang dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel intervening yang menghubungkan variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial. Dalam penerapan kesehatan dan keselamatan kerja PT. INTM berhasil menciptakan rasa peduli dan dukungan terhadap karyawan oleh perusahaan, karyawan yang merasa dipedulikan dan didukung oleh perusahaan akan mengalami kepuasan dalam bekerja, dan karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan terus memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya.

Hasil yang sama dari Barpanda and Unnithan (2019), menegaskan bahwa peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi antara kesehatan dan keselamatan kerja dalam penelitian ini. Jika standar

kesehatan dan keselamatan yang tepat dipertahankan dalam organisasi maka tingkat kecelakaan/cedera dapat dikurangi dan ini juga dapat membantu karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka. Seorang karyawan yang harus puas dalam pekerjaan harus mencakup kompensasi yang seimbang, rekan kerja yang mendukung dan kondisi kerja organisasi yang mendukung, maka akan tercapai kinerja yang tinggi. Penelitian pada PT.INTM juga menunjukkan bahwa karyawan merasa aman dan nyaman dengan kondisi kerja karena perusahaan dapat menerapkan kesehatan dan keselamatan kerja dengan baik, kondisi kerja yang mendukung akan menciptakan kepuasan terhadap pekerjaannya dan tercapai kinerja yang tinggi.

Penelitian ini sejalan dengan Hutagaol dan Arwiyah (2020), penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dapat memberikan kontribusi atas pengaruh variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan di PT.INTM menunjukkan bahwa perusahaan telah berupaya dalam menjamin kesehatan dan keselamatan kerja dengan penggunaan alat pengaman diri, melakukan pengecekan mesin berkala, menjaga lingkungan bersih, menyediakan fasilitas ruang untuk merokok dan juga perusahaan memberikan jaminan sosial dan kesehatan. Kondisi kerja yang baik akan mendukung terciptanya kepuasan kerja. Hal ini juga

berdampak pada kinerja karyawan karena karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan teliti dan tepat waktu.

7. Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Kepuasan Kerja

Hasil *path coefficient* menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Priarso, Diatmono and Mariam (2018) bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Gynura Consulindo. Pengaruh tidak langsung ini bersifat positif, artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan disertai dengan lingkungan kerja yang nyaman maka semakin baik pula kinerja atau hasil kerja yang ingin dicapai karyawan. Hasil yang sama dari Antara, Landra and Agung (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi secara positif dan signifikan pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan berperan sebagai mediasi penuh. Hasil yang sama dari Idris *et al.*, (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja bisa menjadi variabel mediasi. Artinya kepuasan kerja pegawai di perguruan tinggi politeknik berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

Penelitian ini didukung oleh Siagian dan Khair (2018) menyimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak dapat memediasi

atau memperantarai pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kondisi lingkungan kerja perusahaan yang rendah tersebut berupa kelengkapan fasilitas kerja yang diberikan, kesehatan dan kenyamanan ruang kerja karyawan. Hal tersebut berdampak pada rendahnya kepuasan kerja tentang kondisi ataupun suasana dalam bekerja.

Hasil yang sama dari Saputri (2019) menyatakan bahwa kepuasan tidak dapat menjadi mediator dalam lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja yang dimiliki rendah tentunya akan menurunkan kepuasan kerja karyawan yang berpengaruh terhadap rendahnya kualitas kinerja karyawan. Lingkungan kerja tidak signifikan yang berarti kepuasan tidak dapat menjadi mediator dalam lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan guna menunjang produktivitas karyawannya, secara keseluruhan berada pada kategori baik. Meskipun demikian terdapat kelompok responden yang berpendapat bahwa lingkungan kerjanya tidak berada pada kategori baik.

Karyawan pada PT.INTM juga berpendapat bahwa sebelum memutuskan untuk bekerja di perusahaan mereka sudah mengetahui dan terbiasa dengan lingkungan pabrik

“...karena mesin produksi itu suaranya bising jadi sedikit tidak nyaman untuk pendengaran dan juga kalau mau berbicara gitu kan harus berteriak

jadi kurang nyaman juga. Tapi sekarang sedikit berkurang bisingnya karena pandemi ini jadi mesin yang dihidupkan cuman sebagian saja.”
(Reni, 04/10/21)

“...kurang nyaman sama suara mesinnya walaupun perusahaan sudah memberikan alat pelindung telinga tapi karena suara mesinnya terlalu keras jadi masih tetap terdengar di telinga tetapi kan sudah risiko bekerja di pabrik yang kerjanya sama mesin jadi sudah terbiasa sekarang sudah tidak begitu dirasakan.”(Krisna, 04/10/21)

Perusahaan sudah mencoba mengantisipasi dengan memberikan pelindung telinga tetapi suara dari mesin yang keras tetap terdengar. Walaupun banyak mesin dan bising sudah sudah bukan menjadi hal yang memengaruhi kepuasan maupun kinerjanya. Kesiapan karyawan dalam menerima kondisi lingkungan kerja sebelum memutuskan bekerja di perusahaan, menjadikan hal tersebut tidak memengaruhi kepuasan maupun kinerja dari karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diuraikan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Innagroup Textile Manufacture.
2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Innagroup Textile Manufacture.
3. Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Innagroup Textile Manufacture.
4. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Innagroup Textile Manufacture.
5. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Innagroup Textile Manufacture.
6. Kepuasan Kerja dapat memediasi kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Innagroup Textile Manufacture.
7. Kepuasan kerja tidak memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Innagroup Textile Manufacture.

5.2 Saran

1. Hasil penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja oleh karena itu perusahaan perlu melakukan perbaikan terhadap tempat merokok dan juga tempat parkir dengan cara memberi atap yang dapat luas, membangun tembok dan juga menyediakan tempat sampah, dengan melakukan perbaikan diharapkan tempat tersebut masih bisa digunakan untuk merokok walapun hujan dan juga kendaraan dari karyawan tidak mudah kotor serta mengurangi sampah yang berserakan karena disediakannya tempat sampah.
2. Hasil penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan oleh karena itu perusahaan perlu memperbaiki alat pelindung telinga supaya suara dari mesin dapat diredam dengan baik dan juga perusahaan perlu memperhatikan resiko cedera telinga yang diakibatkan oleh suara keras dari mesin, selain itu pengecekan mesin harus dilakukan lebih sering daripada jadwal yang ditetapkan sekarang untuk menghindari kerusakan mesin yang berakibat pada menurunnya produksi.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah (2015) *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Yogyakarta: Aswaja Pressindo.

Adhika, I. N. R., Rihayana, I. G. and Salain, P. P. P. (2020) 'EFFECT OF WORK SAFETY AND WORK HEALTH (OHS) ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS INTERVENING VARIABLE – A CASE STUDY OF FIRE AND RESCUE SERVICE TECHNICAL UNIT EMPLOYEES IN SOUTH BADUNG, INDONESIA', *European Journal of Human Resource Management Studies*, 4(3). doi: 10.46827/ejhrms.v4i3.859.

Ahmad, M. (2019) 'Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh', *Jurnal Benefita*, 4(2), p. 377. doi: 10.22216/jbe.v4i2.3944.

Anasi, S. N. (2020) 'Perceived influence of work relationship, work load and physical work environment on job satisfaction of librarians in South-West, Nigeria', *Global Knowledge, Memory and Communication*, 69(6–7), pp. 377–398. doi: 10.1108/GKMC-11-2019-0135.

Andreani, F. and Petrik, A. (2016) 'EMPLOYEE PERFORMANCE AS THE IMPACT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND JOB SATISFACTION IN PT ANUGERAH BARU DENPASAR', *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 18, pp. 25–32. doi: 10.9744/jmk.18.1.25-32.

Antara, G. P. W., Landra, N. and Agung, A. A. P. (2020) 'The Effect of Performance Appraisal and Work Environment towards Employee Performance Mediated By Job Satisfaction', *International Journal of Contemporary Research and Review*, 11(05). doi: 10.15520/ijcrr.v11i05.806.

Armstrong, M. (2006) *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICE*. 10th edn. London: London: Kogan Page Limited.

Barpanda, S. and Unnithan, B. L. (2019) 'Relationship of employee's perception on health and safety measures and job performance: the mediating effects of job satisfaction', *Int. J. Environment, Workplace and Employment*, 5(2), pp. 107–127.

Changgriawan, G. S. (2017) 'PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI ONE WAY PRODUCTION', *AGORA*, 5.

Chin, W. W. (1998) *The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling. Advances in Hospitality and and Leisure*, Lawrence Erlbaum. Associates Publisher.

Chotimah, C. (2018) '2018', *Jurnal Ilmu Manajemen Volume*, 6(3). doi: 10.5324/barn.v36i1.2595.

Coomber, B. and Louise (2007) 'Impact of job satisfaction components on intent to leave and turnover for hospital-based nurses: A review of the research literature', *International Journal of Nursing Studies*, 44(2), pp. 297–314. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2006.02.004.

Dheviests, T. A. and Riyanto, S. (2020) *The Influence of Work Discipline, Self-Efficacy and Work Environment on Employee Performance in the Building Plant D Department at PT Gajah Tunggal Tbk*, *International Journal of Innovative Science and Research Technology*. Available at: www.ijisrt.com.

Dyanita, F. (2018) 'Kepatuhan Terhadap SOP Ketinggian Pada Pekerja Kontruksi', *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 6(2), p. 225. doi: 10.20473/ijosh.v6i2.2017.225-234.

Fajri, K., Nayati, H. and Prasetya, U. A. (2017a) *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.*

Fajri, K., Nayati, H. and Prasetya, U. A. (2017b) *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.*

Farla, W. (2016) 'ANALISIS KEPUASAN KERJA KARYAWAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS SRIWIJAYA BERDASARKAN KARAKTERISTIK INDIVIDU', *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*, 14.

Ferawati, A. (2017) 'PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN', *AGORA*, 5(1). Available at: <http://www.academia.edu/3841948>.

Flippo (1995) *Manajemen Personalia*. Jakarta: jakarta: PT Gramedia.

Ghozali and Latan (2015) *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunkana Program SmartPLS 3.0*. Semarang: adan Penerbit UNDIP.

Gorda, I. G. N. (2006) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bali: Revi. Bali: Astabrata Bali Denpasar Bekerjasama dengan STIE Satya Dharma, Singaraja.

Hardani (2020) *METODE PENELITIAN KUALITATIF & KUANTITATIF*. Pertama. Yogyakarta: Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group.

Harini, S. and Setiawan, T. (2019) *THE EFFECT OF WORK HEALTH SAFETY (K3) AND WORK SUPERVISION ON PERFORMANCE OF OPERATIONAL EMPLOYEES (Study at PT XYZ in Bogor)*, *Jurnal Visionida*.

Hutagaol, M. F. and Arwiyah, Y. (2020) 'PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada PT. Pabrik Es Siantar Unit Produksi) EFFECT OF EMPLOYEE SAFETY AND HEALTH

WORK ON PERFORMANCE THROUGH WORK SATISFACTION AS I', *e-Proceeding of Management*, 7(2), p. 3790.

Idris *et al.* (2020) 'The mediating role of job satisfaction on compensation, work environment, and employee performance: Evidence from Indonesia', *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(2), pp. 735–750. doi: 10.9770/jesi.2020.8.2(44).

Irawati, D. and Farouk, U. (2018) *EFFECTS OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY CULTURE ON EMPLOYEES' PERFORMANCE AT AGILITY INTERNATIONAL Ltd., SEMARANG BRANCH*, *Jurnal JOBS*. Available at: <https://jurnal.polines.ac.id/index.php/jobs>.

Jackson (2011) *Human Resource Managemeny*. Jakarta: Jakarta: Salemba Empat.

Kainkan, M. (2015) *The Impact of Work Environment on Employees' Job Satisfaction in Saudi Electricity Company in Tabuk Region*, *Business Management Dynamics*. Available at: www.bmdynamics.com.

Kurniawan, H. and Heryanto (2019) 'Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in Department of Tourism, Youth and Sport of Padang District', *Archives of Business Research*, 7(7), pp. 88–101. doi: 10.14738/abr.77.6639.

Kurniawan and Puspitaningtyas, Z. (2016) *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Yogyakarta: Panadiva Buku.

Logahan, J. M., Tjoe, T. F. and Naga (2012) 'ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV MUM INDONESIA', *BINUS BUSINESS REVIEW*, 3(1).

Luthans, F. (2007) *Organizational Behavior*. 11th edn. Singapore: Singapore: McGraw

Hill Company.

Mangkunegara (2005) *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengaruhnya Terhadap Kinerja Dan Imbalan*. Cetakan pe. Malang: Malang: Universitas Brawijaya.

Mangkunegara (2006) *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Jakarta: PT Refika Aditama.

Mangkunegara (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. 11th edn. Bandung: Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.

Manullang (2001) *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Mardiana (2005) *Manajemen Produksi*. Jakarta: Jakarta: Badan penerbit IPWI.

Mathis, R. L. and Jackson, J. (2002) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Jakarta: Salemba Empat.

Mathis, R. L. and Jackson, J. H. (2009) *Human Resource Management*. Jakarta: Jakarta: Salemba Empat.

Mathis, R. L. and Jeason, J. H. (2006) *Human Resources Management*. Sepuluh. Jakarta: Jakarta: Salemba Empat.

Mayuran, L. (2016) 'A Study on Employees' Health and Safety Facilities and their Impact on Employees' Satisfaction in the Construction Firms-Jaffna District', *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 7(9). doi: 10.21275/ART20191194.

Mondy, R. W. and Martocchio, J. J. (2016) *Human Resource Management*. 14th edn. Edited by Stephanie Wall. England: Engkand: Pearson Education Limited.

Nitisemito (2002) *Manajemen Personalia*. 9th edn. Jakarta: Jakarta: Ghalia Indonesia.

Noe *et al.* (2006) *Human resource management: Gaining a competitive advantage*. 5th

edn. Boston: Boston: McGraw-Hill.

Pareraway, Kojo and Roring (2018) 'THE EFFECT OF ENVIRONMENTAL WORK, TRAINING, AND EMPOWERMENT OF HUMAN RESOURCES ON EMPLOYEES JOB SATISFACTION PT. PLN (PERSERO) REGION SULUTTENGGO', *Jurnal EMBA*, 6(3), pp. 1828–1837.

Permadi, I. K. E. *et al.* (2018) *THE IMPACT OF COMPENSATION AND WORK ENVIRONMENT TOWARDS JOB SATISFACTION TO AFFECT THE EMPLOYEE PERFORMANCES IMPACT OF SERVQUAL DEVELOPMENT ON CORPORATE IMAGE AND CUSTOMER SATISFACTION TO BUILD CUSTOMER LOYALTY* View project *THE IMPACT OF COMPENSATION AND*, *International Journal of Management and Commerce Innovations*. Available at: www.researchpublish.com.

Pila-Ngarm, S. S. P. (2016) 'The interaction effect of job redesign and job satisfaction on employee performance', *Evidence-based HRM*, 4(2), pp. 162–180. doi: 10.1108/EBHRM-01-2015-0001.

Priarso, M. T., Diatmono, P. and Mariam, S. (2018) 'The Effect Of Transformational Leadership Style, Work Motivation, And Work Environment On Employee Performance That In Mediation By Job Satisfaction Variables In Pt. Gynura Consulindo', *Business and Entrepreneurial Review*, 18(2).

Priyono (2016) 'the influence of competency and motivation to employee performance with organizational citizenship behavior as moderating variable (Study on Traffic Accident Investigators, Central Java Police Department)', *Icobame*, pp. 978–979.

Rachmawati, I. K. (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Yogyakarta: Andi.

Raziq, A. and Maulabakhsh, R. (2015) 'Impact of Working Environment on Job Satisfaction', *Procedia Economics and Finance*, 23, pp. 717–725. doi: 10.1016/s2212-5671(15)00524-9.

Riansari, T. and Rofiaty, A. S. (2012) 'Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bank TabunganPensiunan Nasional,TbkCabang Malang)', *JURNAL APLIKASI MANAJEMEN*, 10(4).

Rivai, V. and Sagala, E. J. (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. 2nd edn. Jakarta: Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Robbins, S. P. (2002) *Prinsip Prinsip Perilaku Organisasi*. 5th edn. Jakarta: Erlangga.

Robbins, S. P. and Judge, T. (2015) *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, S. P. and Judge, T. A. (2017) *Organizational Behavior*. 16th edn. England: England: Pearson Education Limited.

Saputri, Y. P. (2019) 'Pengaruh Motivasi, Self Efficacy Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bank BRI Syariah KC Semarang)', *Perpustakaan IAIN Salatiga*.

Sari, Brimantyo and Susilo (2017) 'PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi pada Karyawan Bagian Pabrikasi PG Kebon Agung Malang) Skolastika Dian Rosita Sari, Eko Agus Susilo, Harril Brimantyo', *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 4(2), pp. 121–128. Available at: <http://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jbm/article/view/1705>.

Sari and Susilo (2018) *PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Karyawan PTPN X-Unit Usaha Pabrik Gula Modjopangoong Tulungagung)*, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*/Vol.

Sedarmayanti (2012) *Manajemen Dan Komponen Terkait Lainnya*. Bandung: Bandung: PT. Rafika Aditam.

Sekaran, U. and Bougie, R. (2016) *Research Methods for Business A Skill-Building Approach*. Seventh. United Kingdom: United Kingdom: John Wiley & Sons.

Siagian, T. S. and Khair, H. (2018) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening', *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), pp. 59–70. doi: 10.30596/maneggio.v1i1.2241.

Sihotang, Tobing and Lumbantoruan (2016) *The Effect of Occupational Safety and Health to Employee Performance in PT.IMP, Agustus*.

Siyoto, S. and Sodik, A. (2015) *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Yogyakarta: Literasi Media Publishing.

Sucipto, C. D. (2015) *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Yogyakarta: Yogyakarta: Gosyen Pulishing.

Sugiarto (2017) *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: ANDI.

Sugiyono (2007) *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Bandung: Alfabeta.

Sunyoto (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Yogyakarta: CAPS.

Sunyoto, D. (2015) *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.

Suparman (2020) 'PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENGETAHUAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJAPEGAWAI DI CV. PERDANA MULIA DESA CARINGIN KULON KECAMATAN CARINGINKABUPATEN SUKABUMI', *Jurnal Ekonomedia*, 9(2).

Sutrisno (2009) *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Jakarta: Kencana.

Syah, M. (2004) *Manajemen Proyek*. Jakarta: Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Syahputra, I. (2019) 'PENGARUH DIKLAT, PROMOSI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI', *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen homepage*, 2(1), pp. 104–116. doi: 10.30596/maneggio.v2i1.3364.

Tanujaya, L. (2015) 'PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA PADA KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN PRODUKSI PT CORONET CROWN', *AGORA*, 3.

Titisari, P. (2014) *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB): Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Jakarta: Mitra Wacana Media.

Wijono (2014) *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Wirawan (2009) *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Jakarta: Salemba Empat.

Wirya, K. E. S. (2019) 'The Effect of Compensation and Work Environment on Work Discipline and Performance of Mini Mart Employees in Denpasar City How to cite (in APA style)', *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagaditha*, 6(1), pp. 60–71. doi: 10.22225/jj.6.1.605.60-71.

Zein, D. R., Setyaningrum and Marlinae, L. (2016) 'Pengaruh Usia, Pendidikan Dan Jaminan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Operator di PT. Cakrawala Putra Bersama', *Jurnal Publikasi Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 3(2), p. 38.

LAMPIRAN

LAMPIRAN I

Kuesionair

Pengaruh Kesehatan- Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Perkenalkan, saya Kaasyifatul Ma'aani mahasiswi Universitas Islam Indonesia Fakultas Bisnis dan Ekonomika Prodi Manajemen bermaksud mengadakan penelitian untuk memenuhi tugas akhir dengan judul “Pengaruh Kesehatan - Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan PT. Innagroup Textile Manufacture)”.

Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi daftar pertanyaan yang saya lampirkan. Saya harapkan Bapak/Ibu dapat menjawab semua pertanyaan-pertanyaan ini sesuai dengan keadaan, perasaan, dan pikiran tanpa dipengaruhi oleh siapapun. Data yang diberikan hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian dan tidak akan digunakan untuk kepentingan lainnya. Atas perhatian dan kesediannya, saya ucapkan terimakasih.

Wa'alaikumsalam Wr. Wb.

Hormat,

(Kaasyifatul Ma'aani Al Quddus)

IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin:

- Laki- laki
- Perempuan

2. Usia

- 21-29 tahun
- 30- 39 tahun
- 40-55 tahun

3. Pendidikan Terakhir

- SMA
- Diploma/ Sarjana Muda
- S1/ Sarjana

4. Petunjuk Pengisian

Silahkan memberi tanda (mengklik) pada salah satu jawaban dari enam alternatif jawaban pada setiap pertanyaan secara urut. Enam alternatif jawaban mengacu pada teknik skala likert, yaitu:

1	Sangat Tidak setuju
2	Tidak Setuju
3	Agak Tidak Setuju
4	Agak Setuju

5	Setuju
6	Sangat Setuju

Data dan jawaban responden bersifat rahasia, oleh sebab itu dimohon kepada responden untuk mengisi kuesionair sesuai dengan kenyataan dan se-objektif mungkin.

KUESIONAIR							
PENGARUH KESEHATAN - KESELAMATAN KERJA DAN							
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP							
KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA							
Variabel	Pertanyaan	STS	TS	AGS	AS	S	SS
Kesehatan- Keselamatan Kerja	Perusahaan meningkatkan keselamatan kerja dengan penggunaan alat pengaman seperti kaca mata kerja, helm khusus, masker	1	2	3	4	5	6
	Perusahaan melakukan pengecekan mesin secara berkala	1	2	3	4	5	6
	Perusahaan menjaga lingkungan tetap aman seperti menjaga tempat kerja tetap bersih.	1	2	3	4	5	6
	Perusahaan menyediakan ruangan khusus untuk merokok	1	2	3	4	5	6
	Perusahaan memberikan informasi kepada karyawan mengenai pentingnya menjaga kesehatan	1	2	3	4	5	6

	Perusahaan memberikan asuransi kesehatan bagi karyawannya	1	2	3	4	5	6
Lingkungan Kerja	Penataan cahaya dikantor sudah merata sehingga melancarkan saya dalam melakukan aktivitas kerja	1	2	3	4	5	6
	Pengaturan suhu udara di tempat kerja sudah sesuai dengan kebutuhan sehingga dapat menunjang aktivitas kerja	1	2	3	4	5	6
	Pemilihan warna yang digunakan di tempat kerja saya sudah sesuai sehingga tidak mengganggu aktivitas kerja	1	2	3	4	5	6
	Perusahaan menjaga lingkungan di sekitar aktivitas kerja tetap bersih, misalnya: kamar kecil / toilet	1	2	3	4	5	6
	Hubungan antar unit kerja di perusahaan ini berjalan harmonis untuk mencapai tujuan perusahaan	1	2	3	4	5	6
	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah pekerjaan yang sudah ditetapkan	1	2	3	4	5	6
Kinerja Karyawan							

	Saya mengerjakan pekerjaan dengan teliti	1	2	3	4	5	6
	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	1	2	3	4	5	6
	Saya datang ke kantor tepat waktu	1	2	3	4	5	6
	Saya tidak pernah meninggalkan kantor saat jam kerja kecuali urusan kerja	1	2	3	4	5	6
Kepuasan Kerja	Saya merasa puas karena dapat bekerja menggunakan ketrampilan yang saya miliki	1	2	3	4	5	6
	Saya merasa puas karena atasan memberikan umpan balik atas kinerja saya	1	2	3	4	5	6
	Saya merasa puas karena atasan memberikan dukungan kepada karyawannya	1	2	3	4	5	6
	Saya merasa puas karena gaji yang diberikan sesuai dengan beban kerja yang diberikan	1	2	3	4	5	6
	Saya merasa puas karena gaji diberikan secara adil	1	2	3	4	5	6
	Saya merasa puas karena perusahaan memberikan promosi sesuai dengan kinerja karyawan	1	2	3	4	5	6
	Saya merasa puas karena mendapatkan dukungan dari rekan kerja	1	2	3	4	5	6

LAMPIRAN II: Outer Model

Outer Loadings

Matrix				
	X1 (K3)	X2 (Lingk...	Y (Kinerja...	Z (Kepua...
X1.1	0.860			
X1.2	0.756			
X1.3	0.733			
X1.4	0.837			
X1.5	0.632			
X1.6	0.777			
X2.1		0.699		
X2.2		0.811		
X2.3		0.837		
X2.4		0.764		
X2.5		0.704		

Outer Loadings

Matrix				
	X1 (K3)	X2 (Lingk...	Y (Kinerja...	Z (Kepua...
Y1			0.773	
Y2			0.889	
Y3			0.614	
Y4			0.838	
Y5			0.538	
Z1				0.758
Z2				0.778
Z3				0.696
Z4				0.766
Z5				0.864
Z6				0.616
Z7				0.574

Outer Weights

Matrix				
	X1 (K3)	X2 (Lingk...	Y (Kinerja...	Z (Kepua...
X1.1	0.249			
X1.2	0.199			
X1.3	0.206			
X1.4	0.264			
X1.5	0.147			
X1.6	0.221			
X2.1		0.244		
X2.2		0.328		
X2.3		0.260		
X2.4		0.268		
X2.5		0.199		
Y1			0.271	

Outer Weights

Matrix				
	X1 (K3)	X2 (Lingk...	Y (Kinerja...	Z (Kepua...
Y1			0.271	
Y2			0.343	
Y3			0.180	
Y4			0.328	
Y5			0.186	
Z1				0.206
Z2				0.224
Z3				0.139
Z4				0.180
Z5				0.234
Z6				0.157
Z7				0.237

Construct Reliability and Validity

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracte...
	Cronbach...	rho_A	Composi...	Average ...
X1 (K3)	0.861	0.879	0.896	0.592
X2 (Lingk...	0.823	0.838	0.875	0.586
Y (Kinerja ...	0.790	0.842	0.856	0.551
Z (Kepuas...	0.848	0.857	0.886	0.529

Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criteri...	Cross Loadings	Heterotrait-Monotrait ...	Heterotrait-Monotrait ...	
	X1 (K3)	X2 (Lingk...	Y (Kinerja...)	Z (Kepua...)
X1 (K3)	0.769			
X2 (Lingk...	0.923	0.765		
Y (Kinerja ...	0.919	0.868	0.742	
Z (Kepuas...	0.809	0.749	0.836	0.728

Model_Fit

Fit Summary	rms Theta
	Saturated... Estimate...
SRMR	0.150 0.150
d_ULS	6.194 6.194
d_G	n/a n/a
Chi-Square	infinite infinite
NFI	n/a n/a

LAMPIRAN III: Inner Model

Path Coefficients

	Original ...	Sample ...	Standard ...	T Statistic...	P Values
X1 (K3) -...	0.584	0.632	0.199	2.929	0.004
X1 (K3) -...	0.793	0.815	0.148	5.369	0.000
X2 (Lingk...	0.130	0.102	0.178	0.734	0.463
X2 (Lingk...	0.017	0.002	0.181	0.094	0.925
Z (Kepuas...	0.266	0.250	0.073	3.672	0.000

Specific Indirect Effects

	Original ...	Sample ...	Standard ...	T Statistic...	P Values
X1 (K3) -...	0.211	0.202	0.063	3.347	0.001
X2 (Lingk...	0.005	0.003	0.044	0.104	0.917

Outer Loadings

	Mean, STDEV, T-Values, P-V...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias C...	Samples	
	Original ...	Sample ...	Standard ...	T Statistic...	P Values
X1.1 <- X1 (K3)	0.860	0.866	0.043	20.007	0.000
X1.2 <- X1 (K3)	0.756	0.748	0.079	9.558	0.000
X1.3 <- X1 (K3)	0.733	0.738	0.098	7.501	0.000
X1.4 <- X1 (K3)	0.837	0.846	0.039	21.454	0.000
X1.5 <- X1 (K3)	0.632	0.629	0.109	5.782	0.000
X1.6 <- X1 (K3)	0.777	0.773	0.051	15.325	0.000
X2.1 <- X2 (Lingkungan Kerja)	0.699	0.695	0.099	7.082	0.000
X2.2 <- X2 (Lingkungan Kerja)	0.811	0.817	0.047	17.161	0.000
X2.3 <- X2 (Lingkungan Kerja)	0.837	0.832	0.051	16.519	0.000
X2.4 <- X2 (Lingkungan Kerja)	0.764	0.765	0.091	8.364	0.000
X2.5 <- X2 (Lingkungan Kerja)	0.704	0.705	0.083	8.441	0.000
Y1 <- Y (Kinerja Karyawan)	0.773	0.776	0.076	10.170	0.000

Outer Loadings

	Mean, STDEV, T-Values, P-V...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias C...	Samples	
	Original ...	Sample ...	Standard ...	T Statistic...	P Values
Y1 <- Y (Kinerja Karyawan)	0.773	0.776	0.076	10.170	0.000
Y2 <- Y (Kinerja Karyawan)	0.889	0.893	0.032	27.850	0.000
Y3 <- Y (Kinerja Karyawan)	0.614	0.584	0.125	4.926	0.000
Y4 <- Y (Kinerja Karyawan)	0.838	0.845	0.058	14.553	0.000
Y5 <- Y (Kinerja Karyawan)	0.538	0.522	0.144	3.733	0.000
Z1 <- Z (Kepuasan Kerja)	0.758	0.763	0.085	8.883	0.000
Z2 <- Z (Kepuasan Kerja)	0.778	0.780	0.062	12.542	0.000
Z3 <- Z (Kepuasan Kerja)	0.696	0.695	0.105	6.641	0.000
Z4 <- Z (Kepuasan Kerja)	0.766	0.765	0.066	11.661	0.000
Z5 <- Z (Kepuasan Kerja)	0.864	0.866	0.042	20.701	0.000
Z6 <- Z (Kepuasan Kerja)	0.616	0.608	0.088	6.964	0.000
Z7 <- Z (Kepuasan Kerja)	0.574	0.576	0.096	5.988	0.000

Outer Weights

	Mean, STDEV, T-Values, P-V...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias C...	Samples	
	Original ...	Sample ...	Standard ...	T Statistic...	P Values
X1.1 <- X...	0.249	0.248	0.025	9.857	0.000
X1.2 <- X...	0.199	0.195	0.024	8.335	0.000
X1.3 <- X...	0.206	0.205	0.034	6.067	0.000
X1.4 <- X...	0.264	0.262	0.029	9.016	0.000
X1.5 <- X...	0.147	0.145	0.033	4.457	0.000
X1.6 <- X...	0.221	0.218	0.020	11.090	0.000
X2.1 <- X...	0.244	0.241	0.038	6.483	0.000
X2.2 <- X...	0.328	0.327	0.038	8.596	0.000
X2.3 <- X...	0.260	0.256	0.023	11.084	0.000
X2.4 <- X...	0.268	0.268	0.040	6.785	0.000
X2.5 <- X...	0.199	0.198	0.037	5.334	0.000

R Square

Matrix	R Square	R Square Adjusted
	R Square	R Square ...
Y (Kinerja ...	0.873	0.866
Z (Kepuas...	0.654	0.642

LAMPIRAN IV: Transkrip Wawancara

Narasumber 1 : Ibu Santi

Tempat : Kantin PT.INTM

Tanggal : 04 Oktober 2021

Waktu : 10:00 WIB

Peneliti	Lingkungan kerja dalam mendukung kepuasan kerja dari karyawan, menurut ibu apakah lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan sudah cukup untuk memenuhi kepuasan dari ibu?
Ibu Santi	Kalau saya sendiri merasanya lingkungan perusahaan sudah baik ya, seperti ruang kerja yang bersih dan terang dan toilet yang bersih jadi saya sudah nyaman saja dengan lingkungan saat ini, tetapi untuk saya pribadi kurang puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan.
Peneliti	Lingkungan kerja dalam mendukung kinerja karyawan, apakah lingkungan kerja saat ini menunjang kinerja karyawan ?
Ibu Santi	Kalau saya tidak begitu berpengaruh karena saya bekerja dibagian admin mungkin yang berpengaruh lebih ke karywan yang kerja dibagian mesin.

Narasumber 2 : Ibu Maylana

Tempat : Kantin PT.INTM

Tanggal : 04 Oktober 2021

Waktu : 10:07 WIB

Peneliti	Lingkungan kerja dalam mendukung kepuasan kerja dari karyawan, menurut ibu apakah lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan sudah cukup untuk memenuhi kepuasan dari ibu?
Ibu Maylana	Menurut saya lingkungannya sudah baik karena perusahaan itu selalu menjaga kebersihan misal kayak tolietnya terus ruang kerja itu selalu dibersihkan setiap hari jadi terjaga kebersihannya, tetapi saya kurang nyaman untuk parkir sepeda motor yang ada depan, karena atapnya cuman kecil selain itu juga tidak ada seperti temboknya atau penutupnya jadi banyak motor yang kepansan, kehujan terus motornya itu gampang kotor karena kena debu dari jalan.
Peneliti	Lingkungan kerja dalam mendukung kinerja karyawan, apakah lingkungan kerja saat ini menunjang kinerja karyawan ?

Ibu Maylana	<p>Saya sendiri saat berkinerja lebih mengutamakan ruang kerja yang bersih dan merushaan menyediakannya tetapi ada aspek lain yang sedikit mengaggu kenyamanan saya yaitu tempat merokok, jadi karyawan yang ingin merokok itu disediakan tempat disebalah tempat parkir nah kadang tuh merka yang merokok itu sambil makan atau minum gitu nah sampahnya itu ditinggal disitu jadi bikin tempat parkirnya itu kurang bersih dan kurang nyaman.</p>
-------------	---

Narasumber 3 : Ibu Reni

Tempat : Kantin PT.INTM

Tanggal : 04 Oktober 2021

Waktu : 10:15 WIB

Peneliti	<p>Lingkungan kerja dalam mendukung kepuasan kerja dari karyawan, menurut ibu apakah lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan sudah cukup untuk memenuhi kepuasan dari ibu?</p>
Ibu Reni	<p>Dari lingkungan kerja yang membuat saya kurang nyaman itu bagian mesin mb karena mesin produksi itu suaranya bising jadi sedikit tidak nyaman untuk pendengaran dan juga kalau mau berbicara gitu kan harus berteriak jadi kurang nyaman juga. Tapi sekarang sedikit</p>

	berkurang bisungnya karena pandemi ini jadi mesin yang dihidupkan cuman sebagian saja.
Peneliti	Lingkungan kerja dalam mendukung kinerja karyawan, apakah lingkungan kerja saat ini menunjang kinerja karyawan ?
Ibu reni	Mesin itu tadi juga mb karena kan pendengarannya sedikit terganggu jadi kalau ada orang berbicara itu kadang tidak terdengar jadi sulit untuk melakukan komunikasi terkait pekerjaan, tapi kan kalau bekerja di pabrik yang banyak menggunakan mesin besar kan hal kayak begini lumrah terjadi mb, jadi sudah terbiasa.

Narasumber 4 : Bapak Krisna

Tempat : Kantin PT.INTM

Tanggal : 04 Oktober 2021

Waktu : 10:25 WIB

Peneliti	Lingkungan kerja dalam mendukung kepuasan kerja dari karyawan, menurut bapak apakah lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan sudah cukup untuk memenuhi kepuasan dari Bapak?
Bapak Krisna	Saya mungkin kurang nyaman sama suara mesinnya walaupun perusahaan sudah memberikan alat pelindung telinga tapi karena suara mesinnya terlalu keras jadi masih tetap terdengar ditelinga

	<p>tetapi kan sudah riisko bekerja dipabrik yang kerjanya sama mesin jadi sudah terbiasa sekarang sudah tidak begitu dirasakan, selain itu saya juga kurang nyaman dengan tempat untuk merokok, karena selama ini kan perusahaan menyediakan tempat merokok di tempat parkir yang tempatnya masih terbuka jadi kalau hujan tidak bisa digunakan, tapi saya dengar perusahaan berencana akan membuatkan tempat merokok yang baru dan yang lebih layak.</p>
Peneliti	<p>Lingkungan kerja dalam mendukung kinerja karyawan, apakah lingkungan kerja saat ini menunjang kinerja karyawan ?</p>
Bapak Krisna	<p>Kalau untuk kebersihan lingkungan saya tidak begitu ada masalah tetapi ada aspek lain yang sedikit mengagu kinerja saya itu adalah kerusakan mesin jadi walaupun pengecekan mesin secara berkala sudah dilakukan kadang kala itu masih ada mesin yang mengalami kerusakan pas jam kerja jadi membuat pekerjaan saya itu terhambat karena harus menunggu mesinnya selesai dibenahi.</p>

LAMIRAN V: Biodata Penulis



Nama : Kaasyifatul Ma'aani Al Quddus

Tempat, tanggal lahir : Klaten, 9 Januari 1999

Jenis Kelamin : Perempuan

NIM : 17311373

Perguruan Tinggi : Universitas Islam Indonesia

Fakultas : Bisnis dan Ekonomika

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Alamat : Surtakaan 007/004 Nanggulan, Cawas, Klaten, Jawa Tengah

Email : kaasyifatulmaaani@gmail.com