

PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Sani Lolo Lembang^{a,1*}

^aUniversitas PGRI Kanjuruhan Malang, Indonesia

sani@unikama.ac.id

Yuni Mariani Manik^{b2}

Rusno^{c3}

^aUniversitas PGRI Kanjuruhan Malang, Indonesia

¹rusno@unikama.ac.id *

*korespondensi penulis

Abstrak

Banyak perusahaan yang kurang memperhatikan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) karyawan mereka, yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja dan gangguan kesehatan. Hal ini dapat diatasi dengan mengimplementasikan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Dengan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman, perusahaan dapat mencapai kinerja karyawan yang berkualitas. Jika kedua aspek ini diterapkan dengan baik, karyawan akan merasa puas. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh K3 terhadap kinerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh K3 terhadap kinerja karyawan, serta peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan explanatory research. Populasi dari penelitian ini adalah para staff Dinas Tenaga kerja bagian kelistrikan. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner, wawancara, dan observasi. Sampel penelitian ini diambil dengan sampling purposive yang berjumlah 100 staff Dinas Tenaga kerja bagian kelistrikan Kabupaten Puncak Jaya. Teknik analisis data menggunakan. Variabel yang diteliti adalah Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y), Kepuasan Kerja (Z).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memediasi pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

Abstract

Many companies pay little attention to the Occupational Health and Safety (K3) of their employees, which can cause work accidents and health problems. This can be overcome by implementing an Occupational Safety and Health (K3) program. By creating safe and comfortable working conditions, companies can achieve quality employee performance. If these two aspects are implemented properly, employees will feel satisfied. This study aims to examine and analyze the effect of K3 on employee performance, the influence of the work environment on employee performance, the role of job satisfaction in mediating the effect of K3 on employee performance, and the role of job satisfaction in mediating the influence of the work environment on employee performance.

This study uses a quantitative method with an explanatory research approach. The population of this research is the employees of staff Dinas Tenaga kerja bagian kelistrikan Kabupaten Puncak Jaya. Data collection techniques used are questionnaires, interviews, and observation. The sample for this research was taken by purposive sampling, amounting to 100 manufacturing employees of staff Dinas Tenaga kerja bagian kelistrikan Kabupaten Puncak Jaya. Data analysis technique uses Partial Least Square. The variables studied were Occupational Health and Safety (K3) (X1), Work Environment (X2), Employee Performance (Y), Job Satisfaction (Z).

The results of this study indicate that Occupational Health and Safety (K3) influences employee performance, work environment influences employee performance, job satisfaction mediates the effect of Occupational Health and Safety (K3) on employee performance, and job satisfaction mediates the effect of work environment on employee performance.

Keyword: Occupational Health and Safety (K3), Work Environment, Employee Performance, Job Satisfaction

How to Cite : Nama belakang, nama depan dan tengah disingkat, (tahun), Judul Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen, Vol (No), halaman xx-xx

Pendahuluan

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 Para Staf Dinas Tenaga Kerja bidang kelistrikan ketenagalistrikan, karena pada tahun 2017 PT.Innagroup Textile Manufacure 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 Para Staf Dinas Tenaga Kerja bidang kelistrikan ketenaga listrik.

Tinjauan Pustaka

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- fisik 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.

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 :

a) Peraturan diberikan kepada seluruh karyawan tanpa membedakan jabatan dari karyawan tersebut.

b) 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.

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. 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.

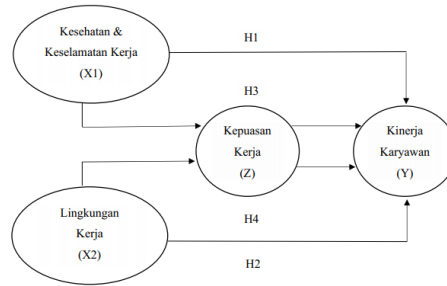
Mathis dan Jackson (2009), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan juga menunjukkan seberapa besar kontribusinya terhadap organisasi, seperti kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran kerja, dan sikap kooperatif. Mangkunegara (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.

Hipotesis

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;

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Gambar Kerangka Pikir 2.1



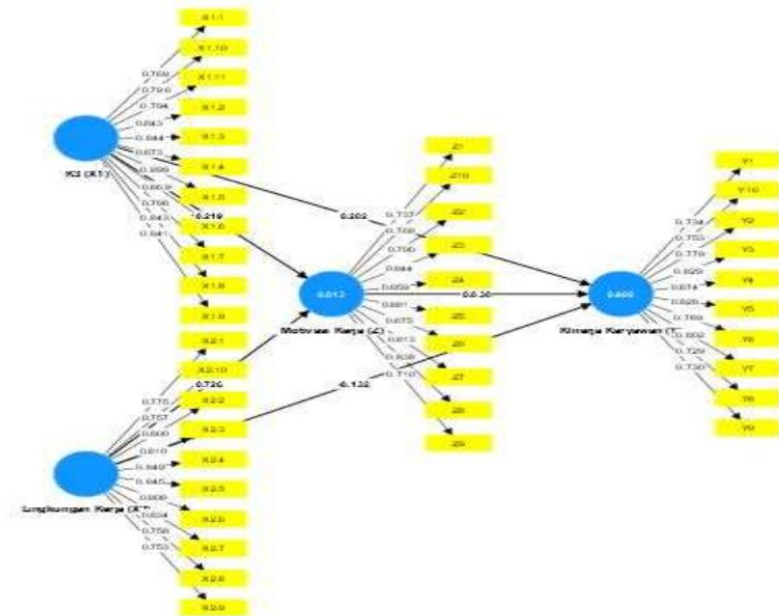
Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah serta kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian yaitu:

1. Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ?
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ?
3. Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh Kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan?
4. KEPUASAN KERJA DAPAT MEMEDIASI PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN?

Metode

Jenis penelitian yang digunakan adalah bersifat deskriptif kuantitatif. Yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji kebenaran suatu pengetahuan atau metode yang bertujuan memeriksa benar tidaknya fakta-fakta yang ada serta menjelaskan mengenai adanya hubungan antara variabel kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah explanatory survey. Penelitian explanatory survey adalah metode yang bertujuan untuk menguji hipotesis, yang umumnya merupakan penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel atau penelitian yang bertujuan untuk menguji adanya pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi kepuasan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN



Sumber: SmartPLS (2023)

Gambar 4.1 menunjukkan hasil dari PLS Algorithm serta data yang mengenai nilai loading factor, convergent validity, dan discriminant validity dengan tujuan untuk menentukan keberhasilan suatu penelitian. Gambar 4.1 ini menggambarkan bahwa indikator yang membentuk variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan telah terbukti valid, dan terdapat hubungan yang kuat antara indikator dengan masing-masing konstruk dengan nilai loading factor di atas 0,70.

Dari tabel 4.14 menunjukkan bahwa R-Square Kinerja Karyawan memiliki nilai 0,908 atau 90,8%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan yang mampu dijelaskan yakni sebesar 90,8%, sedangkan sisanya yaitu 9,2 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak tercantum dalam penelitian ini. Kemudian R-Square variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai 0,813 atau 81,3%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja mampu dijelaskan sebesar 81,3%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 18,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak tercantum dalam penelitian ini.

Hasil pengujian menggunakan metode Partial Least Squares (PLS) menunjukkan bahwa variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Dinas Tenaga Kerja, dengan P values sebesar 0.008. Temuan ini mengindikasikan bahwa Dinas Tenaga Kerja sudah menerapkan program K3 dengan baik dan sesuai Standart Operating Procedur (SOP), sehingga dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.

Seluruh kegiatan Staf Dinas Tenaga Kerja bidang kelistrikan berhubungan langsung dengan mesin, benda tajam, dan alat berat lainnya, dengan ini Dinas Tenaga Kerja mampu membuat karyawannya merasa aman dan nyaman, karena menerapkan program K3 tersebut. Contoh 3 bentuk program K3 yang diterapkan Dinas Tenaga Kerja Bidang Kelistrikan seperti, menempelkan poster dan rambu K3 (safety sign) disetiap sudut mesin atau area pabrik, memberikan (APD) pada setiap karyawan pabrik, dan mendaftarkan tiap karyawannya pada program jaminan sosial ketenagakerjaan. Hal ini

menghasilkan perasaan aman dan nyaman pada dalam diri karyawan Dinas Tenaga Kerja, sehingga dapat membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Sasanti dan Irbayuni (2022) yang menyatakan bahwa apabila Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terjamin, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Parashakti dan Putriawati (2020) yang menyatakan bahwa variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian menggunakan metode Partial Least Squares (PLS) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Dinas Tenaga Kerja, dengan P values sebesar 0.000. Temuan ini mengindikasikan bahwa suasana kerja di Dinas Tenaga Kerja dianggap aman dan menyenangkan. Hal ini dibuktikan dengan terdapatnya hubungan yang harmonis antara atasan, bawahan, dan sesama rekan kerja. Tersedianya fasilitas dan sarana kerja yang membangkitkan semangat dan memotivasi karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan. Serta tersedianya ventilasi atau jendela yang memadai, yang memungkinkan suplai udara segar di area kerja tercukupi dan kesehatan karyawan tetap terjaga. Namun, jika dilihat dari tabel distribusi frekuensi lingkungan kerja, Dinas Tenaga Kerja ini masih belum memasang sistem CCTV secara menyeluruh untuk mengawasi kondisi lingkungan kerja. Untuk mengatasi kekurangan ini, perusahaan menggunakan jasa satuan keamanan agar tetap menjaga keamanan lingkungan kerjanya. Dinas Tenaga Kerja sangat mendukung proses kerja karyawan, oleh karena itu perusahaan sebisa mungkin membuat lingkungan kerja yang aman dan nyaman untuk karyawannya. Apabila karyawan merasa nyaman maka kinerja yang dihasilkan juga akan maksimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nabilah dan Setiani (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Siahaan dan Bahri (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas yang memadai dan hubungan karyawan yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan apa saja yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya.

Hasil pengujian menggunakan metode Partial Least Squares (PLS) menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memediasi antara pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap variabel kinerja karyawan Dinas Tenaga Kerja, dengan P values sebesar 0.021. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa ada korelasi positif yang signifikan antara K3 dengan kinerja, serta antara kepuasan dengan K3 dan kinerja.

Pada Dinas Tenaga Kerja, pengimplementasian program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) ini dilakukan sangat efektif dan memuaskan, sehingga karyawan dapat merasa aman dalam menjalankan tugas mereka. Hal ini terjadi karena karyawan telah mematuhi peraturan dan menggunakan peralatan keselamatan yang telah diberikan oleh perusahaan. Salah satu keuntungan perusahaan yang didapat jika menerapkan K3 dengan baik ialah meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja serta kerugian yang akan dialami perusahaan. Program K3 adalah salah satu hak karyawan yang wajib dipenuhi oleh perusahaan, apabila hak ini terpenuhi maka kepuasan akan timbul. Perusahaan harus mampu memenuhi hak dan kebutuhan setiap karyawannya, karena itu akan sangat mempengaruhi kinerjanya. Oleh akan hal itu, untuk mencapai suatu kinerja yang baik, maka Kesehatan dan Keselamatan Kerja

(K3) yang ada di perusahaan harus lebih ditingkatkan sehingga para karyawan merasa puas saat melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hutagaol dan Arwiyah (2020) yang mengatakan bahwa variabel kepuasan kerja dapat memberikan kontribusi atas pengaruh variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Rohmah dan Widiartanto (2020) yang menyatakan bahwa pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan akan lebih besar jika melalui kepuasan kerja

Hasil pengujian menggunakan metode Partial Least Squares (PLS) menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memediasi antara pengaruh lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja, dengan P values sebesar 0.000. Temuan ini mengindikasikan bahwa Dinas Tenaga Kerja menunjukkan kepedulian yang besar terhadap kondisi lingkungan kerjanya. Ini terbukti dari upayanya dalam mengatasi masalah kebisingan, ketersediaan AC, ventilasi udara yang cukup, dan keberadaan tanaman yang memadai. Dari hal tersebut, karyawan merasa senang karena kebutuhannya terpenuhi. Faktor timbulnya kepuasan yang berhubungan langsung dengan lingkungan kerja ini ialah hubungan sosial dan komunikasi yang baik antara atasan, bawahan, atau sesama rekan kerja, keamanan area kerja, serta fasilitas yang disediakan. Lingkungan kerja berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang puas akan lebih loyal terhadap perusahaan, sehingga dengan demikian karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Dampak baik dari rasa puas tersebut akan memberikan kinerja terbaik mereka untuk perusahaan sehingga proses pencapaian tujuan akan lebih cepat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Solihatun et al., (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Meliza et al.,(2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan akan memberikan kinerja yang lebih baik untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Lingkungan yang baik akan menimbulkan rasa puas pada diri karyawan, hal ini akan sangat mempengaruhi kinerja mereka.

Simpulan

Berdasarkan penjelasan latar belakang, fenomena, hasil, dan lain-lain pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa : Semakin baik program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X1) yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja maka kinerja karyawan (Y) yang dihasilkan juga akan semakin meningkat. Semakin aman dan nyaman lingkungan kerja (X2) yang dibangun oleh Dinas Tenaga Kerja maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat. Semakin karyawan Dinas Tenaga Kerja merasa puas (Z) dengan program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X1) yang diterapkan oleh perusahaan maka kinerja karyawan (Y) yang dihasilkan juga akan meningkat. Semakin karyawan Dinas Tenaga Kerja merasa puas (Z) dengan lingkungan kerja (X2) perusahaan maka kinerja karyawan (Y) yang dihasilkan juga akan meningkat.

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 Tunggul 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 Menggunakan 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 ASI', 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 Personalial*. 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 Jenson, 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 Modjopanggoong 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..