

THE EFFECT OF OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH (K3), WORK ENVIRONMENT ON JOB SATISFACTION AND EMPLOYEE PERFORMANCE AT CV. SINDO GRAHA SEJAHTERA IN PEKANBARU CITY

Sumantri¹, Silvia Sari Sitompul^{2*}, Intan Purnama³, Priyono⁴, Hidayat Syahputra⁵

^{1,2,3,4,&5}Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia

Email: sumantrilim34@gmail.com¹, silvia.sari.sitompul@lecturer.pelitaindonesia.ac.id^{2*}

*correspondence author

ABSTRACT

The purpose of this research is based on the problem formulation that has been outlined, which is to analyze occupational health and safety (OHS) implemented at CV. Sindo Graha Sejahtera Pekanbaru, the work environment on employee performance, and job satisfaction. The researcher conducted the study at CV. Sindo Graha Sejahtera Pekanbaru, with the sample in this study being the entire population or all employees of CV. Sindo Graha Sejahtera Pekanbaru, totaling 30 people. The verification analysis model used to test the hypothesis in this study is the structural equation modeling (SEM) statistical method. The research results show that there is an influence of occupational health and safety (OHS) on employee performance, an influence of the work environment on employee performance, an influence of occupational health and safety (OHS) on employee job satisfaction, an influence of the work environment on employee job satisfaction, and an influence of employee job satisfaction on employee performance.

Keywords : Occupational Safety and Health (K3); Work Environment; Job Satisfaction; Employee Performance

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3), LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PADA CV. SINDO GRAHA SEJAHTERA DI KOTA PEKANBARU

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini didasari oleh rumusan masalah yang telah diuraikan, yaitu Untuk menganalisis keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang telah di jalankan di CV. Sindo Graha Sejahtera Pekanbaru, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja Peneliti melakukan penelitian pada perusahaan CV. Sindo Graha Sejahtera Pekanbaru sampel pada penelitian ini adalah semua populasi atau seluruh karyawan CV. Sindo Graha Sejahtera Pekanbaru yang berjumlah 30 orang. Model analisis verifikatif yang digunakan untuk menguji hipotesis pada penelitian ini adalah dengan menggunakan metode statistik structural equation modelling (SEM), Hasil penelitian menunjukkan Ada pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Ada pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (k3) terhadap kepuasan kerja karyawan Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Ada pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.

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

PENDAHULUAN

Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu para karyawan perusahaan. Dapat dikatakan dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompoten akan memberikan hasil yang positif dalam menjalankan bisnis, sehingga tidak perlu lagi mencemaskan keberhasilan para karyawan dalam membantu mewujudkan tujuan utama perusahaan. Sumber daya manusia yang unggul dihasilkan dari manajemen perusahaan yang baik dapat dikatakan sebagai investasi yang berkualitas dan dapat memberikan hasil dengan kualitas yang tinggi, perusahaan dapat bersaing bahkan mengungguli perusahaan lain.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Kepuasan diluar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Adapun data data prasurvei yang dilakukan yaitu mayoritas karyawan menjawab puas dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan dan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja di perusahaan sebanyak 29 karyawan atau sebesar 93,3%. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih produktif mereka lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan memberikan hasil yang maksimal.

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan sebagai kunci keberhasilan perusahaan atau organisasi dan merupakan kekayaan yang harus dipelihara, dihargai, dan dikembangkan keberadaannya dapat memberikan kontribusi terhadap keberhasilan organisasi. Semakin tinggi keahlian yang dimiliki oleh karyawan dapat membantu mewujudkan perusahaan yang bernilai tinggi.

Berdasarkan data kinerja karyawan pada tahun 2020 sampai dengan 2023 kinerja karyawan pada CV. Sindo Graha Sejahtera mengalami penurunan. Penilaian kinerja karyawan dalam empat tahun terakhir secara umum mengalami penurunan pada sasaran kerja karyawan yang sangat signifikan. Apabila kinerja karyawan semakin turun akan berakibat pada perusahaan karena tujuan yang diinginkan tidak berjalan dengan baik. Hal ini perusahaan perlu melakukan upaya untuk mengoptimalkan kinerja sehingga target yang ditetapkan dapat sesuai.

Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menyebabkan timbulnya rasa tidak nyaman, ketidaknyamanan lingkungan kerja akan mempengaruhi semangat dalam bekerja sehingga karyawan cenderung bermalasan dan susah berkonsentrasi terhadap pekerjaan yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya kinerja. Menurut (Gomes 2019) Lingkungan kerja yang aman dan sehat juga mencerminkan pentingnya keselamatan kerja dalam sebuah organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut (Adha, Qomariah, and Hafidzi 2019) manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah proses dalam menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut (Setyaningsih 2019) mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai penyalahgunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, serta pemberian kompensasi untuk mengimplementasikan fungsi-fungsi yang ada untuk analisis penilaian kinerja yang obyektif.

Kepuasan Kerja

Menurut (Abdul Latief 2019) Definisi menyeluruh dari kepuasan kerja adalah keseluruhan sikap individu terhadap pekerjaan yang menunjukkan perbedaan antara jumlah kompensasi yang diterima karyawan dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kemudian (Abdul Latief, 2019) memaparkan, Kepuasan kerja dijelaskan sebagai sikap emosional untuk mencintai dan menikmati pekerjaan seseorang. Sikap ini tercermin dalam produktivitas, disiplin dan moral.

Kinerja Karyawan

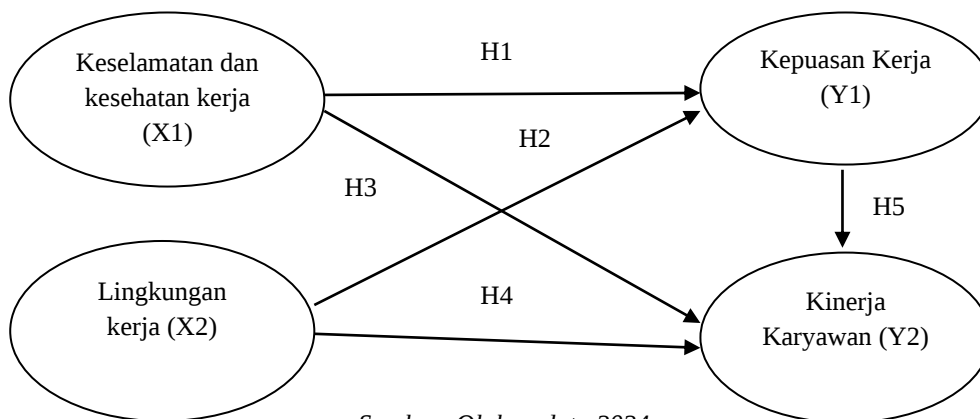
Kinerja Karyawan merupakan hasil pencapaian yang telah dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan dengan hasil pencapaian yang optimal. Menurut (Hasibuan 2016) kinerja dapat didefinisikan suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketepatan waktu. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok dan menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dilampirkan dalam peraturan Menteri Tenaga Kerja No PER. 05/MEN/1996 yang mengatur tentang penerapan sistem manajemen K3 di suatu tempat kerja sebagai langkah untuk mengantisipasi permasalahan K3. Hal ini sejalan dengan ungkapan yang lontarkan (Soehatman 2014) Sistem Manajemen K3 merupakan satu-kesatuan dari sistem manajemen utama dengan meliputi berbagai hal seperti perencanaan, pelaksanaan, prosedur, proses, struktur organisasi, tanggung jawab, dan sumber daya yang digunakan sebagai kelangsungan pengembangan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan K3.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja positif dan menunjang dapat meningkatkan motivasi tenaga kerja, kolaborasi dan komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kinerja tim dan dukungan terhadap kesejahteraan karyawan dan keseimbangan kerja-hidup akan berdampak positif pada kinerja mereka. Kebijakan dan budaya perusahaan yang jelas dan positif memberikan panduan bagi karyawan, fasilitas dan teknologi yang baik meningkatkan efisiensi kerja dan gaya kepemimpinan yang baik mendorong kinerja yang lebih baik (D. P. Sari 2022) Lingkungan kerja yang positif berpotensi meningkatkan prestasi kerja tenaga kerja.



Sumber: Olahan data 2024
Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Pengaruh Antar Variabel dan Hipotesis

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Aprilia R 2016) menyatakan keselamatan dan kesehatan kerja mengalami peningkatan maka akan menyebabkan peningkatan pula pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan apabila mengidentifikasi faktor-faktor keselamatan dan kesehatan kerja yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan (Elphiana, E.G., Diah, Y. M., & Zen 2017)

H1: Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Robert, S., & Melinda 2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan yaitu kemampuan karyawan untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya. Lingkungan kerja juga merupakan faktor yang berasal dari perusahaan, namun sebuah perusahaan yang mampu memaksimalkan peran lingkungan kerjanya dengan baik maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan, apabila lingkungan kerja buruk maka kinerja karyawan akan menurun dan dari kedua teori tersebut apabila lingkungan kerja ditingkatkan maka dapat menaikkan kinerja karyawan. Hasil penelitian (Prasetya, 2019) menghasilkan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut (S. B. Sari 2017) menyatakan bahwa dengan adanya Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), maka para karyawan akan terfokus kepada pekerjaan yang meraka tangani. Hal inilah yang dimaksud adanya pengaruh

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada CV. Sindo Graha Sejahtera di Kota Pekanbaru (Sumantri, Silvia Sari Sitompul, Intan Purnama, Priyono, dan Hidayat Syahputra)

Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Karyawan akan memberikan motivasi atau dorongan untuk bekerja dengan baik mengingat adanya jaminan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) akan memberikan dukungan untuk bekerja secara maksimal. Apabila jaminan tersebut mampu memberikan motivasi kerja, maka upaya untuk menciptakan Kepuasan Kerja dapat terwujud. Maka dapat diketahui bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3), berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut:

H3: Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Lingkungan Kerja menjadi aspek yang begitu penting bagi suatu perusahaan untuk diperhatikan, hal itu dikarenakan adanya pengaruh langsung terhadap karyawan. Tersedianya lingkungan kerja yang nyaman bisa berdampak baik terhadap setiap karyawan yang bekerja di perusahaan. Ketika setiap karyawan merasa nyaman terhadap lingkungan kerja yang ada, tentunya mereka akan merasa puas dan mampu memberikan hasil kerja yang terbaik sesuai keinginan perusahaan. Beberapa penelitian telah dilakukan agar bisa mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Menurut (Hanafi, Bayu Dwilaksono and Yohana 2017) lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu (Wuwungan 2017) juga memberikan hasil yang sama pada penelitiannya, bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut:

H4: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Ketika karyawan mencapai atau melampaui target yang ditetapkan, mereka merasakan pencapaian yang mendalam. Ini menciptakan rasa bangga dan pemenuhan, yang menjadi salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan. Pencapaian ini dapat meningkatkan motivasi dan membuat karyawan merasa bahwa usaha mereka berharga. Kinerja yang baik sering kali diakui oleh manajemen dan rekan kerja. Penghargaan, baik itu dalam bentuk ucapan terima kasih, penghargaan formal, atau bonus, memberikan dampak positif yang signifikan. Ketika karyawan merasa dihargai, mereka lebih cenderung merasa puas dan terlibat dengan pekerjaan mereka. Sebaliknya, kinerja yang baik juga dapat meningkatkan kepuasan kerja. Ketika karyawan berhasil mencapai target atau menyelesaikan proyek dengan baik, mereka merasa bangga dan puas dengan pencapaian tersebut. Ini menciptakan perasaan positif yang berkontribusi pada kepuasan kerja secara keseluruhan. Ketika karyawan mencapai target, mereka merasakan rasa pencapaian yang signifikan, yang langsung berkontribusi pada kepuasan kerja. Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut:

H5: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karyawan.

METODE PENELITIAN

Peneliti melakukan penelitian pada perusahaan CV. Sindo Graha Sejahtera Pekanbaru, yang berlokasi di Jl. SM Amin, Kel. Simpang Baru - Kec. Tampan, Pergudangan Angkasa 1 (blok A9). Riau 28291. Adapun waktu penelitian dilakukan dari bulan Agustus hingga November 2024.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Sindo Graha sejahtera yang berada di Pekanbaru yang berjumlah sebanyak 30 orang. Sampel pada penelitian ini adalah semua populasi atau seluruh karyawan CV. Sindo Graha Sejahtera Pekanbaru yang berjumlah 30 orang yang akan menjadi sampel pengisian kuesioner ini.

Sumber data pada penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Data primer untuk mendapatkan pendapat responden tentang pengaruh lingkungan kerja, pengembangan karir, dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap kepuasan kerja yang diperoleh langsung oleh responden, berdasarkan penyebaran kuesioner dan wawancara pada karyawan CV. Sindo Graha Sejahtera. Sedangkan data sekunder merupakan hasil data yang diperoleh selain dari wawancara dan kuesioner yang dilakukan oleh peneliti. Adapun sumber data yang digunakan oleh peneliti selain wawancara dan kuesioner tersebut, yaitu buku, jurnal, internet dan dokumen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini merupakan uraian atau penjelasan dari hasil data primer berupa kuesioner yang telah diisi oleh responden penelitian, Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui dan mendeskripsikan variabel bebas dan variabel terikat. Dalam statistik deskriptif dapat dilakukan untuk kuatnya mencari hubungan antara variabel melalui korelasi, melakukan prediksi dengan analisis regresi dan membuat perbandingan rata-rata data sampel atau populasi.

$$\begin{aligned} \text{Diketahui :} \quad & \text{Kelas Tertinggi} &= & 5 \\ & \text{Kelas Terendah} &= & 1 \\ \text{Lebar Interval} & &= & (5-1)/5 = 0.8 \end{aligned}$$

Tabel 1. Analisis Tanggapan Responden

Interval	Variabel	
	Independen (X)	Dependen (Y)
1,00-1,80	Sangat rendah	Sangat rendah
1,81-2,60	rendah	rendah
2,61-3,40	Cukup tinggi	Cukup tinggi
3,41-4,20	Tinggi	Tinggi
4,21-5,00	Sangat tinggi	Sangat tinggi

Sumber : Data Olahan (2024)

Analisis Karakteristik Responden

Untuk mengetahui analisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, maka responden diminta untuk memberikan penilaian terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji Pendahuluan

Dalam uji pendahuluan sebuah penelitian yang menggunakan alat ukur untuk mengumpulkan datanya harus bersifat sahih dan juga andal. Kesahihan (validitas) dan keandalan (reliabilitas) suatu penelitian tergantung pada alat ukur yang digunakan serta data yang diperoleh.

Pengujian Model

Uji Model (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara serentak atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Analisis uji F dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Sebelum membandingkan nilai F tersebut, hal yang harus dilakukan adalah menentukan tingkat kepercayaan yang dimana $(1-\alpha)$ dengan nilai α adalah 5% atau 0,05. Maka jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $P_{value} < \alpha$ dapat disebut signifikan karena H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya variabel-variabel independen secara serentak atau simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi memiliki nilai antara nol dan satu.

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada CV. Sindo Graha Sejahtera di Kota Pekanbaru (Sumantri, Silvia Sari Sitompul, Intan Purnama, Priyono, dan Hidayat Syahputra)

Uji Analisis SEM-PLS

Model analisis verifikatif yang digunakan untuk menguji hipotesis pada penelitian ini adalah dengan menggunakan metode statistik structural equation modelling (SEM), tepatnya *Structural Equation Modelling Partial Least Square (SEM-PLS)*.

Diagram Jalur dan Persamaan Structural

Pada SEM-PLS diperlukan untuk mengembangkan sebuah diagram jalur (part diagram) yang menunjukkan pengaruh dari variabel-variabel eksogen terhadap variabel-variabel endogen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Penjelasan mengenai identitas responden yang memaparkan tentang karyawan perusahaan CV. Sindo Ghara Sejahtera ini dibagi berdasarkan status pernikahan, jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja sebagai berikut:

Tabel. 2 Karakteristik Responden

No	Status Pernikahan	Responden	Persentase
1	Belum Menikah	7 Orang	27%
2	Sudah Menikah	23 Orang	73%
Total		30 Orang	100%
Jenis Kelamin		Responden	Persentase
1	Laki-Laki	24 Orang	80%
2	Perempuan	6 Orang	20%
Total		49 Orang	100%
Usia		Responden	Persentase
1	21-30 Tahun	11 Orang	39%
2	31-40 Tahun	14 Orang	46%
3	40-49 Tahun	5 Orang	15%
Total		30 Orang	100%
Pendidikan Terakhir		Responden	Persentase
	SD	7 Orang	23%
1	SMP	5 Orang	18%
2	SMA	13 Orang	39%
3	S1	5 Orang	20%
Total		30 Orang	100%
Masa Kerja		Responden	Persentase
	> 1 Tahun	6 Orang	16%
1	5-10 Tahun	10 Orang	36%
2	10-20 Tahun	14 Orang	48%
Total		30 Orang	100%

Sumber: Data Olahan, 2024

Dapat dilihat pada hasil Tabel 2, bahwa karyawan dengan status menikah lebih tinggi (73%) dibandingkan dengan karyawan yang belum menikah yaitu (27%). Pada kategori jenis kelamin, karyawan laki-laki lebih banyak (80%) dibandingkan dengan karyawan perempuan (20%). Pada kategori usia, karyawan yang berusia 21-30 tahun sebesar 39%, karyawan yang berusia 31-40 tahun sebesar 46%, serta karyawan yang berusia 40-49 tahun sebesar 15%. Berdasarkan kategori pendidikan terakhir, 23% karyawan yang berlatar belakang pendidikan SD, 18% karyawan yang berlatar belakang pendidikan SMP 13 atau 39% karyawan yang berlatar belakang pendidikan SMA, dan 20% karyawan yang berlatar belakang pendidikan S1. Pada kategori masa kerja, karyawan yang bekerja selama > 1 Tahun dengan persentase 16%, masa kerja 5-10 Tahun sebesar 36%, dan masa kerja 10-20 tahun sebesar 48%.

Uji Validitas

Indikator dinyatakan valid apabila nilai outer loading indikator tersebut lebih dari 0,7

Tabel 3. Outer Loading

	Kepuasan Kerja	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja
X1.1		0,791		
X1.2		0,734		
X1.3		0,870		
X1.4		0,778		
X1.5		0,716		
X1.6		0,835		
X2.1				0,837
X2.10				0,887
X2.11				0,905
X2.12				0,896
X2.13				0,891
X2.14				0,867
X2.2				0,838
X2.3				0,841
X2.4				0,859
X2.5				0,902
X2.6				0,851
X2.7				0,875
X2.8				0,902
X2.9				0,917
Y1.1	0,791			
Y1.2	0,774			
Y1.3	0,795			
Y1.4	0,823			
Y1.5	0,701			
Y1.6	0,760			
Y1.7	0,697			
Y1.8	0,923			
Y2.1			0,751	
Y2.10			0,821	
Y2.2			0,751	
Y2.3			0,856	
Y2.4			0,900	
Y2.5			0,921	
Y2.6			0,869	
Y2.7			0,862	
Y2.8			0,896	
Y2.9			0,845	

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS 3,0, 2024

Dari tabel diatas. *outer loading* di atas, semua indikator konstruk memiliki nilai di atas *rule of thumb* 0,7 sehingga semua indikator tersebut hanya layak untuk diteliti karena memenuhi kriteria yang diterapkan.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diketahui dari skor *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability*. Skor *Cronbach's alpha* disyaratkan minimal 0,6 sedangkan skor minimal *Composite reliability* adalah 0,7

Tabel 4. Skor Cronbach's alpha dan Composite Reliability

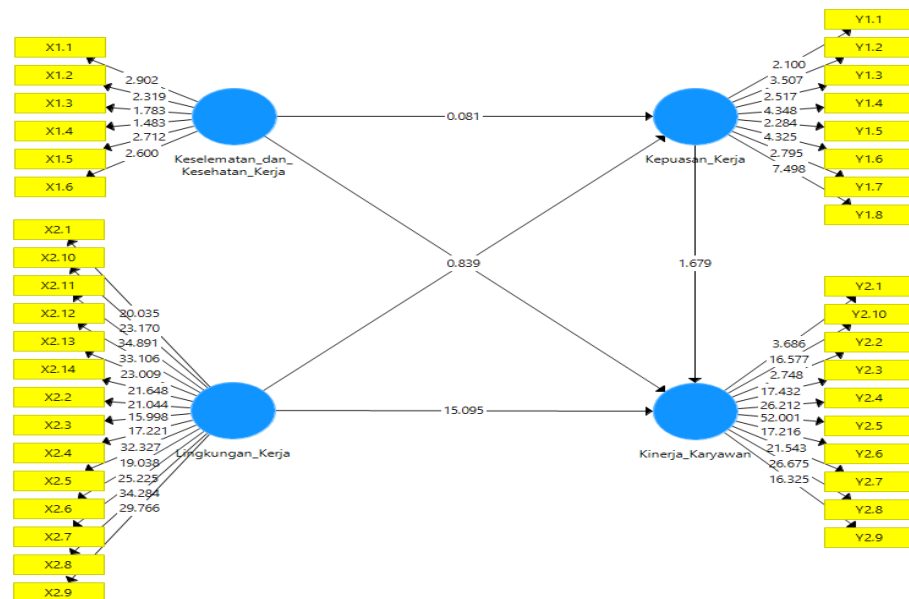
	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit
Kepuasan Kerja	0,861	0,869	0,894
Keselematan dan Kesehatan Kerja	0,840	0,782	0,854
Kinerja Karyawan	0,941	0,953	0,952
Lingkungan Kerja	0,977	0,979	0,979

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS 3,0, 2024

Tabel 4 menunjukkan bahwa semua variabel pengukuran memenuhi kriteria reliabilitas yang disyaratkan, baik Cronbach's alpha maupun Composite reliability. Semua variabel memiliki skor Cronbach's alpha lebih dari 0,6 dan skor Composite reliability lebih dari 0,7. Dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini reliabel dan dapat digunakan pada pengujian selanjutnya

Analisis Model Struktural (Inner Model)

Hipotesis dalam penelitian ini dapat diketahui dari penghitungan model menggunakan PLS teknik bootstrapping. Adapun konstruk model ditunjukkan seperti gambar dibawah ini:



Gambar 2. Full Model Bootstrapping

Dari hasil penghitungan bootstrapping tersebut akan diperoleh nilai T statistik setiap hubungan atau jalur. Pengujian hipotesis ini diatur dengan tingkat signifikansi 0,05 dan satu arah (1-tailed). Hipotesis dapat diterima apabila nilai T statistik lebih besar dari 1,64 (Jogiyanto, 2011).

Tabel 5. Pengujian Hipotesis

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDE)	T Statistik (O/Stdev)	P Values
Kepuasan_Kerja -> Kinerja_Karyawan	0,145	0,138	0,086	3,679	0,000
Keselematan_dan_Kesehatan_Kerja -> Kepuasan_Kerja	-0,025	-0,077	0,304	2,811	0,020
Keselematan_dan_Kesehatan_Kerja -> Kinerja_Karyawan	0,035	0,035	0,042	3,839	0,000

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDE)	T Statistik (O/Stdev)	P Values
Kinerja_Karyawan					
Lingkungan_Kerja -> Kepuasan_Kerja	0,525	0,556	0,152	3,454	0,001
Lingkungan_Kerja -> Kinerja_Karyawan	0,878	0,872	0,058	15,095	0,000

Sumber: Data diolah, 2024

Uji Hipotesis

Hasil pengujian menunjukkan nilai t statistik sebesar 3,839 dan taraf signifikansi (P-Value) sebesar 0,000 < 0,05 sehingga diartikan ada pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan hal ini artinya Hipotesis pertama diterima.

Hasil pengujian menunjukkan nilai t statistik sebesar 15,095 dan taraf signifikansi (P-Value) sebesar 0,000 < 0,05 sehingga diartikan ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan hal ini artinya Hipotesis kedua diterima.

Hasil pengujian menunjukkan nilai t statistik sebesar 2,811 dan taraf signifikansi (P-Value) sebesar 0,020 < 0,05 sehingga diartikan ada pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja karyawan hal ini artinya Hipotesis ketiga diterima.

Hasil pengujian menunjukkan nilai t statistik sebesar 3,679 dan taraf signifikansi (P-Value) sebesar 0,000 < 0,05 sehingga diartikan ada pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan hal ini artinya Hipotesis kelima diterima.

PENUTUP

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dijabarkan, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut. (1) Hasil penelitian keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ini artinya Hipotesis pertama diterima. (2) Hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ini artinya Hipotesis kedua diterima. (3) Hasil penelitian keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, ini artinya Hipotesis ketiga diterima. (4) Hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, ini artinya Hipotesis keempat diterima. (5) Hasil penelitian kepuasan kerja karyawan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ini artinya Hipotesis kelima diterima.

Penelitian ini telah dilakukan sesuai prosedur ilmiah, namun memiliki keterbatasan seperti bias responden, pemahaman kurang terhadap pertanyaan, pilihan jawaban terbatas pada angket, keterbatasan waktu dan populasi, serta potensi kesalahan dalam pengolahan data yang dapat memengaruhi validitas dan reliabilitas hasil.

Berdasarkan kesimpulan penelitian ini, disarankan agar perusahaan meningkatkan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3), seperti menyediakan alat kerja yang memadai, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan guna mendukung hasil kinerja karyawan yang lebih baik.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdul Latief, N. E. 2019. "Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan Dan Sikap Terhadap Kinerja Karyawan. Medan." *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*.
- Adha, Risky Nur, Nurul Qomariah, and Achmad Hasan Hafidzi. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember." *Jurnal Penelitian IPTEKS* 4 (1): 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>.
- Aprilia R, Prihatini AE. 2016. "Pengaruh Kepemimpinan Dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknik PT. PLN (PERSERO) UPJ-Semarang." *J Adm Bisnis*. 5 (1).
- Elphiana, E.G., Diah, Y. M., & Zen, M. K. 2017. "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pertamina Ep Asset 2 Prabumulih." *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, no. 103-118.
- Gomes, Faustino. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Off Set.
- Hanafî, Bayu Dwilaksono and Yohana, Corry. 2017. "Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance. Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis." *JPEB* 5 (1).
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Robert, S., & Melinda, T. 2018. "Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Media Mahardhika," 16 (3): 456-63.
- Sari, D. P. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Perkebunan Nusantara III Medan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening."

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada CV. Sindo Graha Sejahtera di Kota Pekanbaru (Sumantri, Silvia Sari Sitompul, Intan Purnama, Priyono, dan Hidayat Syahputra)

- Sari, S. B. 2017. “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.” *Jurnal Bisnis Dan Manajemen* 4 (2): 121–28.
- Soehatman. 2014. *Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja OHSAS 18001*. Dian Rakyat.
- Wuwungan, R. T. 2017. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado.” *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 5 (2): 298–307.