



## **Analisis Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan**

<sup>1</sup>Aprilia Nining Setyawati, <sup>2</sup> Soedarmadi

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi , Universitas Semarang , Kota Semarang , Indonesia

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi , Universitas Semarang , Kota Semarang , Indonesia

### **INFO ARTIKEL**

*Proses Artikel*

Dikirim :

Diterima:

Dipublikasikan:

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh 1). Keselamatan kerja terhadap Kepuasan kerja, 2). Kesehatan kerja terhadap Kepuasan kerja, 3). Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan, 4) Keselamatan kerja terhadap Kinerja karyawan, dan Kesehatan kerja terhadap Kinerja karyawan. serta pengaruh tidak langsung Kepuasan kerja. Antara Keselamatan kerja, Kesehatan kerja terhadap Kinerja karyawan pada karyawan PT. Java Prima Abadi Semarang. Teknik pengumpulan data dengan mengisi kuesioner oleh responden sampel sebanyak 74 karyawan yang diambil dari populasi 106 karyawan. Selanjutnya jawaban melalui pertanyaan tertutup dengan cara memilih salah satu jawaban yang sesuai menurut responden pada skala peringkat satu (sangat tidak setuju), dua (tidak setuju), tiga (netral), empat (setuju), dan lima (sangat setuju). Kemudian ditabulasi masuk ke program excel. Csv, untuk diolah kedalam Smart PLS versi 3. Hasilnya terbukti bahwa ada pengaruh langsung keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan kepuasan kerja positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan ada pengaruh tidak langsung dari keselamatan kerja dan kesehatan kerja melalui kepuasan kerja positif signifikan terhadap kinerja karyawan, akan tetapi tidak berdampak pada kinerja karyawan, karena nilai pengaruhnya lebih kecil dibandingkan yang pengaruh langsung.

**Kata Kunci : (TNR 9)**

Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

## **PENDAHULUAN**

Perindustrian merupakan salah satu roda penggerak perekonomian di Indonesia Persaingan yang semakin ketat setiap waktunya membuat perusahaan dipaksa untuk selalu meningkatkan pengelolaan sumber daya yang dimiliki terutama sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting, sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu sumber daya

manusia yang ada perlu dikembangkan kualitasnya, sehingga mampu mencapai kinerja yang optimal dan terus berkembang sesuai dengan tuntutan era globalisasi seperti saat ini. Dalam menunjang kinerja perusahaan yang ditetapkan dapat berjalan sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

Kualitas SDM yang baik sangat diperlukan bagi perusahaan agar perusahaan dapat mencapai tujuannya secara maksimal serta menghasilkan produk berkualitas dan mempertahankan eksistensi perusahaan tersebut di tengah persaingan bisnis yang sangat ketat. Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting sehingga dalam sebuah organisasi dengan skala besar maupun kecil, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan organisasi karena pengembangan kualitas pelayanan akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas, menurut Tangkilisan (2005). Kualitas sumber daya, manusia harus seimbang dengan kuantitas manusia karena kuantitas tanpa disertai kualitas yang baik dapat menjadi penghambat atau beban dari perusahaan untuk berkembang. Manusia juga merupakan sumber organisasi yang tidak bisa digantikan oleh teknologi apapun karena manusia berperan dalam mengatur, menggunakan, dan memelihara segala bentuk teknologi, sarana, dan fasilitas, dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia sebagai tenaga kerja tentunya tidak terlepas dari masalah keselamatan kerja dan kesehatan kerja selama bekerja, memelihara segala bentuk teknologi, sarana, dan fasilitas, dalam suatu perusahaan. Hal tersebut sebagai dampak dari gangguan peralatan dan mesin yang canggih sehingga memunculkan risiko terjadinya kecelakaan kerja dan terganggunya kesehatan kerja karyawan.

Berkaitan dengan produktivitas, PT. Java Prima Abadi Semarang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang logistic, yang berupa pembuatan minuman yaitu kopi (*coffee*), yang terbuat dari bahan baku berupa biji kopi yang diperoleh dari supplier yang langsung datang ke pabrik dan umumnya merupakan langganan dari perusahaan. Perusahaan ini mempunyai sekitar 106 karyawan pada tahun 2019. Perusahaan ini merupakan satu di antara banyak perusahaan yang ada di Semarang dengan tingkat penjualan produk yang cukup tinggi. Oleh karena itu, agar roda perputaran produksi berjalan dengan baik, maka harus didukung dengan perhatian terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) karyawannya. Sehingga kepuasan kerja yang diinginkan karyawan dan perusahaan dapat tercipta secara optimal.

Berikut data jumlah tingkat kecelakaan kerja yang terjadi pada karyawan bagian produksi pada PT. Java Prima Abadi Semarang pada Tahun 2015-2019 yang ditunjukkan pada tabel 1.

**Tabel 1. Jumlah Kecelakaan Kerja Karyawan  
PT. Java Prima Abadi Semarang**

Tahun	Jumlah Karyawan	Klarifikasi Kecelakaan			Jumlah
		Meninggal	Berat	Ringan	
2015	109	0	6	5	11
2016	112	0	7	3	10
2017	115	0	8	4	12
2018	109	0	6	4	10

2019	106	0	10	7	17
------	-----	---	----	---	----

Sumber : PT Java Prima Abadi Semarang, 2020

Melihat data pada tabel 1. di atas jumlah karyawan yang mengalami kecelakaan kerja bisa dibilang semakin meningkat. Untuk memperkecil, kemungkinan terjadinya peningkatan kecelakaan kerja, pengawasan dan kedisiplinan kerja harus ditingkatkan. Sistem pengawasan yang baik akan menciptakan kedisiplinan kerja karyawan, sehingga hal ini akan memperkecil resiko kecelakaan kerja pada PT. Java Prima Abadi Semarang.

Menurut Mathis dan Jackson (2007), kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Kepuasan kerja sangat diperlukan dan diharapkan akan dapat bekerja pada kapasitas penuh, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi. Sebaliknya jika karyawan tidak merasa puas dalam kinerjanya maka akan terjadi kondisi penurunan kinerja mereka. Kepuasan kerja akan menciptakan suasana positif pada karyawan yang membuat mereka lebih baik dalam bekerja. Kualitas kepuasan akan mempengaruhi pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, sehingga dapat dikatakan salah satu faktor yang mendukung terciptanya kinerja yang baik adalah adanya kepuasan kerja yang baik, Fadlallah (2015). Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, artinya mereka puas terhadap apa yang mereka dapatkan di lingkungan kerja itu sendiri. Tingginya kepuasan kerja yang akan meningkatkan kinerja perlu adanya program kesehatan dan keselamatan kerja karyawan yang nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan.

Keselamatan kerja merupakan suatu alat atau program dalam upaya untuk mencapai derajat kesehatan kerja yang setinggi-tingginya yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja. Demikian halnya suatu perusahaan berupaya keras untuk meningkatkan kesejahteraan pekerjanya dengan mempertimbangkan jumlah yang cukup banyak, tipe aktivitas produksi, luasnya areal kerja dan kesulitan dalam pengawasan kerja karyawan. Keselamatan kerja juga merupakan suatu hal yang sangat sensitif dalam kaitannya dengan usaha peningkatan produksi yang ditandai dengan tuntutan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas faktor manusia dalam sistem produksi. Proses produksi menuntut jadwal dan tindakan yang cepat dan tepat. Kondisi ini menyebabkan perlunya tindakan-tindakan penyelamatan apabila terjadi kecelakaan kerja, karena kecelakaan dapat menghambat proses produksi dengan hilangnya jam kerja karyawan.

Irianto dan Edy Sutrisno (2010), mengemukakan kinerja karyawan adalah “prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas”. Oleh karena itu, keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tergantung dari seberapa baik kinerja karyawan yang dimiliki. Faktor penting terhadap kinerja karyawan adalah kepuasan karyawan yang merupakan ukuran sampai seberapa jauh perusahaan dapat memenuhi harapan karyawannya yang berkaitan dengan berbagai aspek dalam pekerjaan dan jabatannya. Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan social ditempat kerja dan sebagainya.

Penelitian yang dilakukan oleh Fadlaallah (2005), menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Sulistiyani (2003), berpendapat bahwa kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Mathis dan Jackson (2006), juga menguraikan tentang penilaian kinerja (*performance appraisal*) bahwa proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika

dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Hal ini ditegaskan Siagian (2006), bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif yang terbentuk pada kepuasan kerja dari penilaian tentang pekerjaannya.

Pendapat tersebut didukung oleh Bangun (2012), keselamatan merupakan perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja, baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaannya. Wibowo dan Utomo (2016), menunjukkan bahwa adanya pengaruh keselamatan kerja pada kinerja. Terdapat penelitian yang berbeda oleh Arocen dan Nunez (2010), bahwa keselamatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Menurut Mangkunegara (2009), kesehatan kerja adalah kondisi yang menunjukkan bahwa seseorang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Heidjrachman dan Husnan (2006), kesehatan kerja merupakan gabungan dari kebutuhan pelatihan dimasa yang akan datang dan perencanaan sumber daya manusia. Harrington (2005), kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan, dimana kondisi yang menunjukkan bahwa seseorang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Dari kesehatan kerja terdapat kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dari pengaruh keselamatan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, kepuasan kerja berfungsi sebagai mediasi keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu menandakan adanya *research gap*, tidak konsistennya temuan Arocen dan Nunez (2010), tentang keselamatan kerja. Dengan kata lain, terdapat pengaruh tidak langsung dari kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dari pengaruh keselamatan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, kepuasan kerja berfungsi sebagai mediasi keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu pada penelitian ini, ingin membuktikan adakah pengaruh tidak langsung dari keselamatan kerja dan kesehatan kerja, melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada P.T. Java Prima Abadi Semarang.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kinerja Karyawan**

Stoner dan Freeman berpendapat bahwa kinerja adalah kunci yang harus berfungsi secara efektif agar organisasi secara keseluruhan dapat berhasil. Sementara Campbell mengemukakan bahwa *performance* adalah perilaku dan harus dibedakan dari hasil karena dapat terkontaminasi oleh faktor sistem, Wukir (2013). Menurut Simamora (2004), penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses yang dipakai oleh perusahaan atau organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. Sedangkan Hasibuan (2014), menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Kinerja karyawan dapat meningkat atau menurun dipengaruhi oleh banyak faktor. Pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sangatlah penting agar dapat diketahui mana faktor-faktor yang dibutuhkan sesuai dengan keadaan tertentu. Penilaian kinerja merupakan alat yang

sangat berpengaruh untuk mengevaluasi kerja karyawan bahkan dapat memotivasi dan mengembangkan karyawan.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu dalam memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dengan system nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan masing-masing individu. Menurut Sutrisno (2011) kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Adapun menurut Robbin (2006) kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima. Secara umum kepuasan kerja adalah hasil kerja yang membawa karyawan merasa puas terhadapnya.

### **Keselamatan Kerja**

Keselamatan kerja menurut Mondy (2008), adalah perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan. Dari tahun ketahun perkembangan industri, mekanisasi, dan modernisasi semakin pesat, maka dengan sendirinya terjadi peningkatan intensitas kerja operasional. Akibat dari hal tersebut muncul berbagai dampak, baik yang menyangkut adanya kelemahan, kehilangan keseimbangan, kekurangan ketrampilan, dan latihan kerja, kekurangan pengetahuan tentang sumber bahaya adalah sebagai bagian dari sebab terjadinya kecelakaan dan dan penyakit akibat kerja yang akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan secara menyeluruh. Melalui pemenuhan terhadap peraturan perundangan diharapkan akan dicapai keamanan dan keselamatan kerja untuk memberikan jaminan rasa aman dan tentram, meningkatkan kegairahan bekerja bagi para tenaga kerja guna mempertinggi kualitas pekerjaan, meningkatkan produksi dan produktivitas kerja perusahaan.

Keselamatan kerja dimaksudkan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja, yang menyangkut aspek-aspek keselamatan, kesehatan, pemeliharaan moral kerja, perlakuan sesuai martabat manusia dan moral agama. Hal tersebut dimaksudkan agar para tenaga kerja secara aman dapat melakukan pekerjaannya guna meningkatkan hasil kerja dan produktivitas kerja.

### **Kesehatan Kerja**

Menurut Budiono (2003), kesehatan senantiasa digambarkan sebagai suatu kondisi fisik, mental dan social seseorang yang tidak saja bebas dari penyakit atau gangguan kesehatan melainkan juga menunjukkan kemampuan untuk berinteraksi dengan lingkungan dan pekerjaannya. Adapun pengertian dari Suma'ur (2011) kesehatan kerja merupakan spesialisasi ilmu kesehatan atau kedokteran beserta prakteknya yang bertujuan agar pekerja atau masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun social dengan usaha preventative atau kuratif terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh faktor pekerjaan dan lingkungan kerja serta terhadap penyakit umum. Adapun unsur kesehatan yang erat berkaitan dengan lingkungan kerja dan pekerjaan, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi efisiensi dan produktivitas.

### **Hubungan Keselamatan Kerja Kepuasan Kerja**

Keselamatan kerja dapat mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan Hal tersebut disebabkan

apabila karyawan mendapatkan perlindungan keselamatan kerja dari perusahaan, maka karyawan akan merasa aman, sehingga karyawan memiliki kepuasan terhadap perusahaan. Keselamatan kerja sebagai upaya pencegahan dan pemberantasan penyakit dan kecelakaan-kecelakaan akibat kerja, pemeliharaan, dan peningkatan kesehatan dan gizi tenaga kerja, perawatan dan mempertinggi efisiensi dan daya kepuasan kerja karyawan tenaga manusia, pemberantasan kelelahan kerja, pelipat ganda kegairahan serta kenikmatan kerja, Rachmawati (2008). Oleh karena itu dalam penelitian diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **Hubungan Kesehatan Kerja dengan Kepuasan Kerja**

Hubungan antara kepuasan kerja dengan kesehatan fisik dan mental. Tentang kesehatan mental dan kepuasan kerja adalah untuk semua tingkatan jabatan, persepsi dari tenaga kerja bahwa pekerjaan mereka menuntut gangguan efektif dari kemampuan mereka berkaitan dengan skor kesehatan. Tingkat dari kepuasan kerja saling mengukuhkan sehingga dapat meningkatkan satu dengan yang lainnya dan dapat melakukan penurunan yang satu mempunyai akibat yang negatif juga yang lain. Adanya sebuah program kesehatan yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen, bekerja dengan lingkungan yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja lebih lama, Mangkunegara (2000). Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut:

H2: Kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan**

Kepuasan kerja mempunyai fungsi dan peran yang sangat penting bagi pimpinan organisasi dalam mengelola organisasinya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kerja karyawan sehingga jika masalah kepuasan kerja tidak teratasi akan menghambat kelancaran operasional organisasi maupun perusahaan. Ketidakpuasan kerja akan berakibat karyawan banyak menghabiskan waktunya dikamar kecil, berpura-pura sakit atau terlambat masuk kerja bahkan berhenti bekerja dan mungkin tanpa disadari karyawan menimbulkan sebuah kecelakaan. Kepuasan kerja juga sangat penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang sering melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat Lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungan dengan pekerjaan yang harus dikerjakan.

Memberikan kepuasan kerja atau *job satisfaction* sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya, seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut Robins (2008). Pengaruh kinerja dengan kepuasan kerja mempunyai tingkat signifikan tinggi. Kinerja diukur dengan instrument yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum. Maka dapat diketahui bahwa kepuasan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut:

H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Hubungan Keselamatan kerja dengan Kinerja Karyawan**

Keselamatan kerja adalah keadaan dimana tenaga kerja merasa aman dan nyaman, dengan perlakuan yang didapat dari lingkungan dan berpengaruh pada kualitas bekerja. Perasaan nyaman mulai dari dalam diri tenaga kerja, apakah dia nyaman dengan peralatan keselamatan kerja, peralatan yang dipergunakan, tata letak ruang kerja dan beban kerja yang didapat saat bekerja. Penyakit yang ditimbulkan oleh pekerjaan adalah kondisi yang tidak normal atau penyakit yang disebabkan oleh faktor-faktor lingkungan yang berkaitan dengan pekerjaan, Fajar dan Heru (2010). Dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam bekerja dan memiliki pengaruh pada kinerja karyawan. Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut:

H4: Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Hubungan Kesehatan Kerja dengan Kinerja Karyawan**

Kesehatan kerja merupakan spesialis ilmu kesehatan/kedokteran beserta prakteknya yang bertujuan agar pekerja/masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun social dengan usaha preventative atau kuratif terhadap penyakit/gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh faktor pekerjaan dan lingkungan kerja serta terhadap penyakit umum, Suma'ur (2011). Dapat disimpulkan bahwa dengan diperhatikan kesehatan karyawan selama bekerja maka dapat memiliki pengaruh yang positif yang mengandung agar kinerja karyawan meningkat. Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut:

H5: Kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN (12 TNR)**

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan P.T. Java Prima Abadi Semarang sebanyak 106 karyawan Sampel, adalah sebagian dari populasi. Sampel pada penelitian di sini sebanyak 76 karyawan PT Java Abadi Semarang. Hal ini sudah sesuai, ukuran sampel minimal 10 kali dari indikator terbanyak (Sarwono, 2014). Indikator terbanyak sebanyak lima (5), berarti minimal sebanyak 50 (lima puluh ) anggota sampel. Selanjutnya di sini menggunakan 76 sampel > 50 sampel minimal yang dipersyaratkan.

### **Metode pengumpulan data**

Metode pengumpulan data, menggunakan instrumen kuesioner (daftar pertanyaan) .Jawaban pertanyaan dalam kuesioner menggunakan skala Likert, bentuk jawaban adalah skala peringkat dengan skala sesuai dengan pendapat atau pernyataan responden, yaitu adalah sbb : Sangat Setuju (SS), skala 5 (lima), Setuju (S), skala 4 (empat), Cukup Setuju (CS), skala 3 (tiga), Kurang Setuju (KS), skala 2 (dua), dan Sangat Tidak Setuju (STS) ,skala 1(satu)

Jawaban -jawaban responden merupakan data yang masuk, kemudian ditabulasi, untuk dimasukkan dalam program excel, dan disimpan pada type csv. Data tersebut sudah siap dianalisis melalui SmartPLS - versi 3(*Partial Least Square*) sebagai alternatif , dimana data tidak harus berdistribusi normal.

### **Penilaian Model Pengukuran**

#### **Penilaian Model Pengukuran Refleksif (*Outer Model*)**

Refleksif, adalah hubungan yang searah dari variabel laten ke indikator. Dengan demikian indikator-indikator tersebut merupakan refleksi variasi dari variabel laten/konstruk.

### Uji Validitas

Menurut Umar (2003), validitas adalah pernyataan sampai sejauh mana data yang di tampung pada suatu kuesioner dapat mengukur apa yang ingin diukur.

1. **Validity Convergent** , dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara setiap variabel manifest dengan konstraknya, yang dapat dilihat pada :
  - a. *Loading factor*  $> 0,7$  dengan konstruk yang ingin diukur.
  - b. Nilai VE (*Average Variance Extracted* ), harus lebih ( $>$ ) 0,5
2. **Validity Diskriminant**, bahwa pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Dengan melihat :
  - Nilai *cross loading* untuk setiap harus  $> 0,70$
  - Akar kuadrat AVE (*Average Variance Extracted*) untuk setiap konstruk dikatakan baik bila lebih tinggi dari korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya.

### Uji Reliabilitas

Untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk (Ghozali, 2014), yang terdiri dari :

*Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Penggunaan *Cronbach' Alpha* untuk menguji reliabilitas konstruk akan memberikan nilai yang lebih rendah, sehingga akan lebih disarankan untuk menggunakan *Composite Reliability*  $> 0,7$ .

### Penilaian Pengukuran Model Struktural (*Inner Model*)

Dalam menilai model struktural, adalah model yang menghubungkan antar variabel laten ,dengan melihat :

**Nilai R-Square** : untuk setiap variabel laten indogen sebagai kekuatan prediksi. Kriteria model dapat dikategorikan : 0,67- kuat; 0,33-moderate; dan 0,19-lemah (Chin,1998)

### Pengujian Hipotesis :

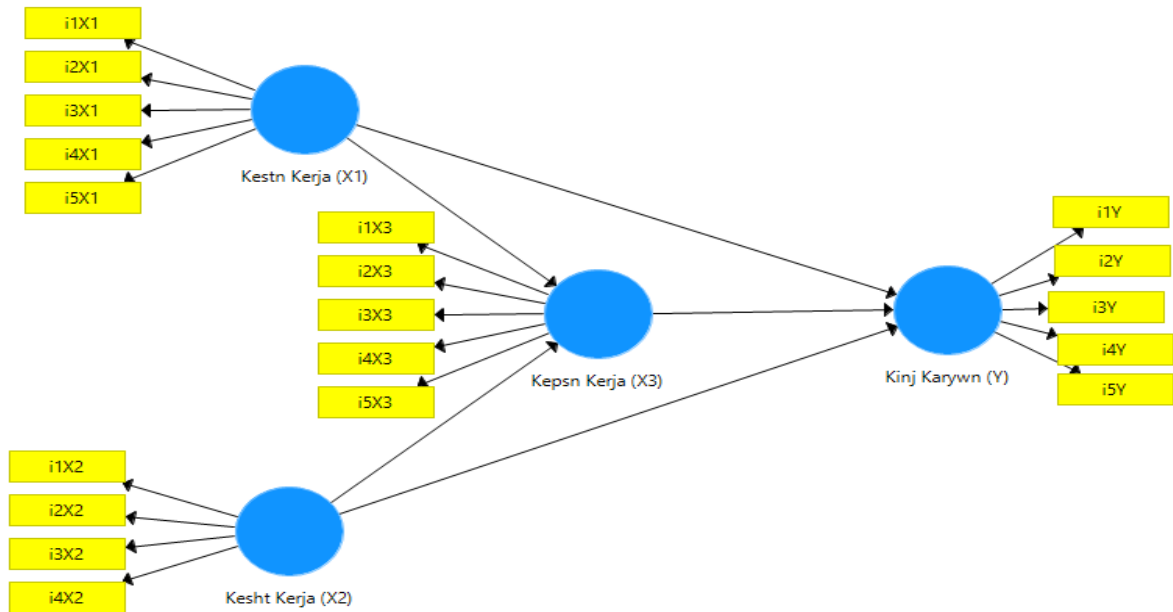
- H1: pengaruh variabel Keselamatan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (X3) ;
- H2: pengaruh Kesehatan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja ( X3),
- H3 : pengaruh Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y),
- H4 : pengaruh Keselamatan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawn (Y)
- H5 : pengaruh Kesehatan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)



### HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut adalah gambar hubungan model struktural yang akan dievaluasi, yang terdiri dari *outer model* dan *inner model*.

Gambar : Hubungan Model Struktural



Sumber : data primer yang diolah, 2020

#### Evaluasi *Outer Model*

##### Uji Validitas Convergent

Berdasarkan hasil pengujian instrumen penelitian, diperoleh ringkasan hasil, sebagaimana dapat dilihat pada Tabel Loading Faktor berikut:

Tabel : Loading Faktor

Indikator	Variabel Latent
i1X1	0,776
i2X1	0,831
i3X1	0,829
i4X1	0,785
i5X1	0,857
	Kesehatan Kerja (X2)
i1X2	0,874
i2X2	0,882
i3X2	0,872
i4X2	0,867
	Kepuasan Kerja (X3)
i1X3	0,786

i2X3	0,822
i3X3	0,835
i4X3	0,798
i5X3	0,872
	Kinerja Karyawan (Y)
i1Y	0,829
i2Y	0,820
i3Y	0,792
i4Y	0,819
i5Y	0,827

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Hasil pengujian *Validity convergent* untuk setiap Variabel laten dengan masing-masing indikator menunjukkan *loading faktor* diatas 0,70 . Oleh karena itu seluruh indikator sudah dinyatakan valid semua.

Selain itu untuk menguji validitas konvergen, dapat dilihat melalui nilai *Average Variance Extracted (AVE)*, untuk setiap variabel latennya harus  $> 0,50$ . Hal ini dapat dilihat pada tabel AVE, berikut :

#### Tabel

Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel Latent	Nilai Average Variance Extracted
Keselamatan Kerja	0,666
Kesehatan Kerja	0,764
Kepuasan Kerja	0,662
Kinerja Karjawan	0,669

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Pada tabel Nilai AVE, bahwa nilai AVE untuk setiap variabel  $> 0,50$ , berarti masing-masing variabel latent sudah memenuhi persyaratan validitas konvergen. Artinya variabel latent tersebut sudah mewakili indikator-indikator dalam bloknya.

#### Uji Validitas Discriminant

Dengan ketentuan bahwa korelasi antara indikator dengan variabel latennya lebih besar ( $>$ ) korelasi antara indikator dengan variabel laten lainnya (diluar bloknya).

Tabel *Cross Loading*

Indikator	Variabel Laten			
	X1	X2	X3	Y
i1X1	0,766	0,342	0,471	0,547
i2X1	0,831	0,423	0,519	0,720
i3X1	0,829	0,437	0,620	0,547
i4X1	0,785	0,475	0,474	0,512
i5X1	0,857	0,334	0,575	0,528
i1X2	0,520	0,874	0,521	0,544
i2X2	0,783	0,882	0,503	0,653
i3X2	0,354	0,872	0,606	0,548
i4X2	0,506	0,867	0,557	0,572
i1X3	0,646	0,451	0,786	0,641

i2X3	0,711	0,687	0,822	0,765
i3X3	0,498	0,499	0,835	0,592
i4X3	0,551	0,498	0,798	0,553
i5X3	0,489	0,370	0,827	0,584
i1Y	0,833	0,486	0,540	0,631
i2Y	0,559	0,495	0,598	0,820
i3Y	0,443	0,599	0,561	0,792
i4Y	0,533	0,492	0,622	0,819
i5Y	0,535	0,535	0,631	0,827

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Pada tabel *Cross Loading*, bahwa untuk melakukan pengujian indikator-indikator dari masing-masing variabel laten, adalah sbb :

- a. Contoh : Indikator i1X1 dan i2X1
  - Korelasi antara indikator i1X1 dengan variabel laten X1 sebesar 0,766 > korelasi indikator i1X1 dengan variabel laten X2 sebesar 0,342. Dengan demikian indikator i1X1, sudah valid.
  - Korelasi antara indikator i2X1 dengan variabel laten X1 sebesar 0,831 > korelasi indikator i2X1 dengan variabel laten X2 sebesar 0,423. Dengan demikian indikator i2X1, sudah valid.
- b. Contoh : Indikator i1X2 dan i2X2
  - Korelasi antara indikator i1X2 dengan variabel laten X2 sebesar 0,874 > korelasi indikator i1X2 dengan variabel laten X3 sebesar 0,521. Dengan demikian indikator i1X2, sudah valid.
  - Korelasi antara indikator i2X2 dengan variabel laten X2 sebesar 0,882 > korelasi indikator i2X2 dengan variabel laten X3 sebesar 0,503. Dengan demikian indikator i2X2, sudah valid.
- c. Contoh : Indikator i1X3 dan i2X3
  - Korelasi antara indikator i1X3 dengan variabel laten X3 sebesar 0,786 > korelasi indikator i1X3 dengan variabel laten X2 sebesar 0,451. Dengan demikian indikator i1X3, sudah valid.
  - Korelasi antara indikator i2X3 dengan variabel laten X3 sebesar 0,822 > korelasi indikator i2X3 dengan variabel laten X2 sebesar 0,687. Dengan demikian indikator i2X3, sudah valid.
- d. Contoh : Indikator i1Y dan i2Y
  - Korelasi antara indikator i1Y dengan variabel laten Y sebesar 0,631 > korelasi indikator i1Y dengan variabel laten X2 sebesar 0,486. Dengan demikian indikator i1Y, sudah valid.
  - Korelasi antara indikator i2Y dengan variabel laten Y sebesar 0,820 > korelasi indikator i2Y dengan variabel laten X3 sebesar 0,598. Dengan demikian indikator i2Y, sudah valid.

## Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini dapat dilakukan dengan dua cara : *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Sesuai dengan ketentuan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* untuk setiap variabel latent harus  $> 0,70$ .

**Tabel**  
**Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability**

Variabel Latent	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Keselamatan Kerja (X1)	0,874	0,909
Kesehatan Kerja (X2)	0,897	0,928
Kepuasan Kerja (X3)	0,873	0,907
Kinerja Karyawan (Y)	0,876	0,910

Sumber: data primer yang diolah, 2020.

Pada tabel nilai *cronbach's Alpha* untuk semua variabel  $> 0,70$ , demikian juga nilai *composite reliability*, semua variabel  $> 0,70$ . Oleh karena itu variabel- variabel tersebut sudah memenuhi ketentuan reliabel.

### Evaluasi Inner Model

#### Penilaian Model Struktural ( inner Model )

Penilaian *inner model* dilakukan untuk melihat hubungan antar konstruk , nilai signifikansi dan R square untuk konstruk indogen , uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

Pada gambar model struktural diatas yang bulat /elip itu adalah variabel laten yang menunjukkan hubungan pengaruh (nilai parameter koefisien) dan R Square dari variabel laten indogen yang terdiri dari kepuasan kerja (X3), kinerja karyawan (Y), Sebagai kekuatan model prediksi dari model struktural. Hasil dari SmartPLS, R Square mempresentasikan jumlah variance dari konstruk yang dijelaskan oleh model.

#### 1. R Square

Berikut dapat dilihat pada tabel : R- Square. Variabel indogen yang tergambar pada model struktural diatas.

#### Tabel

##### R - Square

Variabel laten	R-Square
Kepuasan Kerja (X3)	0,553
Kinerja Karyawan (Y)	0.608

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Pada tabel R-Square , Kepuasan Kerja, sebesar 0,553, artinya bahwa 55,3% , jumlah variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh keselamatan kerja dan kesehatan kerja, sedangkan sisanya 44,7%, oleh faktor lain, sedangkan R-Square Kinerja Karyawan sebesar 0,608, artinya bahwa 60,8% ,jumlah variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan kepuasan kerja, dan sisanya 39,2%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam pembahasan. Kedua R- Square tersebut dapat dikategorikan moderate, dengan kriteria  $> 0,33$ . (Catatan ; model kuat, moderate, dan lemah adalah 0,67, 0,33, dan 0,19), (Chin, 1998).

#### 2. Uji Hipotesis

Sesuai dengan tujuan penelitian, bahwa untuk menguji hipotesis penelitian , dengan ketentuan dapat diterima jika nilai t- hitung  $>$  dari t- tabel 1,96) dan atau tingkat signifikansi  $< 0,05$ .

Berikut tabel : *Path Coefficients*, yang menunjukkan nilai koefisien hubungan variabel laten.

**Tabel Path Coefficients**

Hubungan pengaruh	<i>Original Sample</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Value</i>
Kepuasan Kerja(X3)---->Kinj.karwan (Y)	0,404	4,102	0,000
Keshatan Kerja (X2)---->Kepsn kerja (X3)	0,401	4,114	0,000
Keshatan kerja (X2)----->Kinj.karwan (Y)	0,273	2,860	0,002
Kesltan kerja (X1)----->Kepsn kerja (X3)	0,459	4,720	0,000
Kesltan kerja (X1)----->Kinj karwn (Y)	0,226	2,386	0,009

**Sumber : data primer yang diolah,2020**

Pada tabel *Path Coefficients*, merupakan hasil olah data Smart PLS melalui *bootstrapping* dapat dijelaskan, sebagai berikut :

#### **A. Pengaruh keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja**

Hasil pengujian hipotesis pertama (H1), menunjukkan bahwa nilai koefisien keselamatan kerja sebesar 0,459 dengan t hitung 4,720 > t tabel 1,96 dan nilai *P value* (tingkat signifikan) sebesar  $0,000 < 0,05$ .

Artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja dimana apabila keselamatan kerja semakin ditingkatkan maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja. .

#### **B. Pengaruh kesehatan kerja terhadap Kepuasan kerja .**

Hasil pengujian hipotesis kedua (H2), menunjukkan bahwa nilai koefisien kesehatan kerja sebesar 0,401 dengan t hitung 4,114 > t tabel 1,96 dan nilai *P value* (tingkat signifikan) sebesar  $0,000 < 0,05$ .

Artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja dimana apabila kesehatan kerja semakin ditingkatkan maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja. .

#### **C. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan**

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H3), menunjukkan bahwa nilai koefisien Kepuasan kerja sebesar 0,404 dengan t hitung 4,102 > t tabel 1,96 dan nilai *P value* (tingkat signifikan) sebesar  $0,000 < 0,05$ .

Artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dimana apabila kepuasan kerja semakin ditingkatkan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

#### **D. Pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan**

Hasil pengujian hipotesis keempat (H4), menunjukkan bahwa nilai koefisien keselamatan kerja sebesar 0,226 dengan t hitung 2,386 > t tabel 1,96 dan nilai *P value* (tingkat signifikan) sebesar  $0,009 < 0,05$

Artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan, dimana apabila keselamatan kerja semakin ditingkatkan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

#### **E. Pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan**

Hasil pengujian hipotesis keempat (H5), menunjukkan bahwa nilai koefisien kesehatan kerja sebesar 0,273 dengan t hitung 2,860 > t tabel 1,96 dan nilai *P value* (tingkat signifikan) sebesar  $0,002 < 0,05$

Artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan, dimana apabila kesehatan kerja semakin ditingkatkan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

### 3. *Specific Indirect Effects*

Berikut dapat dilihat pada tabel *specific indirect effect* :

Hubungan pengaruh	Original Sample	T Statistics	P- Value
Kesltan kerja(X1)--->Kep.kerja(X3)----->> Kinj.Karyawan(Y)	0,185	2,852	0,002
Kestan kerja (X2)--->Kep.kerja (X3)--->Kinj.karyawan (Y)	0,162	3,489	0,000

Sumber :data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel *specific indirect effect* diatas dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh tidak langsung kepuasan kerja, baik yang dari pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,185, maupun dari pengaruh kesehatan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,162. Nilainya *lebih kecil* dibandingkan dengan pengaruh langsung keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,226 dan pengaruh langsung kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,273. Oleh karena itu maka kepuasan kerja secara tidak langsung tidak memberikan dampak kepada kinerja karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan pengujian hipotesis maka simpulannya adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama (H1), menunjukkan bahwa nilai koefisien keselamatan kerja sebesar 0,459 dengan t hitung 4,720 > t tabel 1,96 dan nilai *P value* (tingkat signifikan) sebesar 0,000 < 0,05. Artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja dimana apabila keselamatan kerja semakin ditingkatkan maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja.
2. Hipotesis kedua (H2), menunjukkan bahwa nilai koefisien kesehatan kerja sebesar 0,401 dengan t hitung 4,114 > t tabel 1,96 dan nilai *P value* (tingkat signifikan) sebesar 0,000 < 0,05. Artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja dimana apabila kesehatan kerja semakin ditingkatkan maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja.
3. Hipotesis ketiga (H3), menunjukkan bahwa nilai koefisien Kepuasan kerja sebesar 0,404 dengan t hitung 4,102 > t tabel 1,96 dan nilai *P value* (tingkat signifikan) sebesar 0,000 < 0,05. Artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dimana apabila kepuasan kerja semakin ditingkatkan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.
4. Hipotesis keempat (H4), menunjukkan bahwa nilai koefisien keselamatan kerja sebesar 0,226 dengan t hitung 2,386 > t tabel 1,96 dan nilai *P value* (tingkat signifikan) sebesar 0,009 < 0,05. Artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan, dimana apabila keselamatan kerja semakin ditingkatkan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

5. Hipotesis keempat (H5), menunjukkan bahwa nilai koefisien kesehatan kerja sebesar 0,273 dengan t hitung 2,860 > t tabel 1,96 dan nilai *P value* (tingkat signifikan) sebesar  $0,002 < 0,05$ . Artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan, dimana apabila kesehatan kerja semakin ditingkatkan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

### Saran

Keselamatan kerja, skor paling rendah pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, maka mengenai tempat kerja, menyediakan pelindung kerja seperti sepatu boots, masker, sarung tangan dll yang dapat menghindari dari kecelakaan kerja. Perusahaan harus selalu menyediakan cukup nyaman bagi semua karyawan, sehingga hal ini akan mendorong kinerja yang lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal Firmanzah, D. H. (2017). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 42 No. 2, 9.
- Arocena, Nunez. 2010. An Empirical Analysis of the effectiveness of occupational Health and Safety Management Systems in SMEs. *International Small Business Journal* 28(4) : 398 - 419.
- Aulia Ramadania, M. S. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Serta Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor X. S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Maritim Raja Ali Haji*, 9.
- Fajar dan Heru. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Edisi Pertama, Yogyakarta.
- Ghozali. 2014. *Partial Least Squares konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jumanto, A. P. (2017). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Kedisiplinan dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Seksi Cutting Crimping di PT. Sumitomo Wiring Systems Batam Indonesia*. Jurnal BENING, Vol. 4 No. 2, 21.
- M. Riyan Munandar, E. S. (2014). *Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Insetif Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pekerja bagian Produksi PT. Sekawan Karyatama Mandiri Sidoarjo)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 9 No. 1, 9.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.

- Rahmawati, Fitri, 2011, Analisis Pengaruh Program Keselamatan, kesehatan kerja dan lingkungan kerja (K3L) terhadap kinerja karyawan pada PT. Indsopherin Jaya Probolinggo. Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim ; Malang
- Manda Dwipayani Bhastary, K. S. (2018). *Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samudera Perdana*. Jurnal Manajemen dan Keuangan, Vol 7, No. 1, 14.
- Natasya Michelle Putri Kentjana, P. N. (2018). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Study Kasus Pada PT. Bank Central Asia TBK)*. National Conference of Creative Industri: Sustainable Tourism Industri for Economic Development, Universitas Bunda Mulia, Jakarta No: 2622-7436 , 25.
- Novita, B. S. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karywan*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 34 No. 1, 34.
- Rahayu, E. (2014). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Proyek Kontruksi Pada PT. Surya Nusa Silampari Palembang*. Universitas Palembang, 24.
- Rahmah Lia Aldini, T. W. (2019). *Pengaruh Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Indolakto Purwosari)*. Jurnal Adminstrasi Bisnis (JAB) Vol. 72 No. 1, Hal 10.
- Ria Damayanti, N. S. (2016). *Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pulau Lemon Manokwari*. Seminar Nasional Manajemen dan Bisnis Ke-3, 15.
- Supriyanti, L. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Pada Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Guru Di SMKN 1 Bawang, Banjarnegara)*. Jurnal Penelitian, 33.
- Sarwono, Narimawati. 2014. *Membuat Skripsi, Tesis, dan Disertasi dengan Partial Least Square SEM (PLS-SEM)*. Andi . Yogyakarta.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suratman, A. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. .Jurnal Kajian Bisnis, Vol 27 No.1 , 15.
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia
- Umar. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Moderen*. Yogyakarta, Jaya Putra