

The Influence of Occupational Safety and Health (K3) and the Work Environment on Employee Performance Through Job Satisfaction as a Mediating Variable at PT. Subur Baru Madani Rokan Hulu

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada PT. Subur Baru Madani Rokan Hulu

Asyroful Munawar¹, Sehani^{*2}

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

*Corresponding author's e-mail: sehani@uin-suska.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the influence of Occupational Safety and Health (OHS) and the work environment on employee performance, with job satisfaction as a mediating variable at PT Subur Baru Madani Rokan Hulu. The method used was a quantitative approach, collecting data through questionnaires from the entire employee population (42 respondents) using a census technique. Data were analyzed using Structural Equation Modeling Partial Least Squares (SEM-PLS) version 4.0. The results showed that OHS and the work environment had a positive and significant effect on employee performance. OHS and the work environment also had a significant effect on job satisfaction. Furthermore, job satisfaction was shown to mediate the relationship between OHS and the work environment on employee performance. OHS, the work environment, and job satisfaction variables explained 96% of employee performance.

Keywords: Employee Performance, Occupational Safety and Health (OSH), Work Environment, Job Satisfaction.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT Subur Baru Madani Rokan Hulu. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner kepada seluruh populasi karyawan (42 responden) menggunakan teknik sensus. Data dianalisis dengan metode Structural Equation Modeling Partial Least Square (SEM-PLS) versi 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa K3 dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. K3 dan lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kerja terbukti mampu memediasi hubungan antara K3 dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel K3, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 96%.

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

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Dalam konteks ini, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berperan dalam mengelola potensi manusia agar sesuai dengan tujuan organisasi. Menurut Suwatno dan Priansa (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Salah satu

aspek penting dalam MSDM adalah perhatian terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta lingkungan kerja, yang secara langsung memengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan. Kinerja dapat ditingkatkan dengan lingkungan kerja yang nyaman (Emti & Adilla, 2024).

Menurut Kasmir (2016), kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab selama periode tertentu. Kinerja karyawan merupakan faktor krusial dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja ini berfungsi sebagai acuan bagi manajemen untuk memastikan bahwa aktivitas dan output karyawan sejalan dengan tujuan organisasi. Kualitas dan kuantitas organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan, terutama dalam menghadapi persaingan yang terus berkembang. Dengan kinerja yang baik, perusahaan dapat menentukan kondisi dan masa depannya. Menurut Prawirosentono (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi efektivitas dan efisiensi, kesehatan dan keselamatan kerja (K3), kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, kompetensi. Jadi selain Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah juga lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang nyaman, baik secara fisik maupun psikologis, dapat meningkatkan fokus dan efisiensi karyawan. Lingkungan kerja yang positif berkontribusi pada kepuasan kerja. Banyak perusahaan mulai menerapkan desain ruang kerja yang nyaman dan ergonomis, yang dapat meningkatkan produktivitas dan mengurangi kelelahan fisik. Perusahaan yang menyediakan fasilitas seperti ruang istirahat, area rekreasi, dan akses ke kesehatan mental menunjukkan peningkatan kepuasan dan kinerja karyawan.

Data BPJS Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa kasus kecelakaan kerja di Indonesia terus meningkat, termasuk di sektor jasa seperti SPBU. PT Subur Baru Madani, sebuah SPBU swasta di Rokan Hulu, juga menghadapi tantangan dalam mengelola produktivitas, kedisiplinan, serta kepuasan karyawan. Meskipun tren kinerja karyawan dan fasilitas kerja di perusahaan ini menunjukkan peningkatan dari tahun 2020–2024, masih terdapat masalah seperti fluktuasi absensi, kecelakaan kerja, serta kondisi lingkungan fisik dan nonfisik yang belum optimal.

K3 yang diterapkan perusahaan telah mencakup penyediaan SOP, APD, pelatihan, dan fasilitas pendukung. Namun, sejumlah kecelakaan kerja tetap terjadi, menandakan masih adanya celah dalam implementasi prosedur keselamatan. Di sisi lain, lingkungan kerja fisik seperti fasilitas dan mushola mengalami perbaikan, tetapi masih membutuhkan peningkatan kualitas dan pemeliharaan. Selain itu, lingkungan kerja nonfisik seperti komunikasi, pembagian shift, dan beban kerja juga memengaruhi kenyamanan dan semangat kerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan informasi yang diperoleh dari Manajer PT Subur Baru Madani, bahwa perusahaan sudah melaksanakan upaya yang semaksimal mungkin untuk menekan angka kecelakaan kerja. Perusahaan selalu memberi himbauan kepada seluruh karyawan untuk mematuhi SOP yang berlaku untuk dilaksanakan bagi para pekerja lapangan sebaik mungkin. Berikut SOP yang ditetapkan oleh perusahaan.

Tidak hanya itu perusahaan juga memfasilitasi Alat Pelindung Diri (APD) dan memberi rambu-rambu larangan di setiap tempat kerja. Kesadaran karyawan yang

tinggi tercermin dari kepatuhan mereka dalam menggunakan APD secara lengkap saat bekerja. Dengan demikian, karyawan dapat bekerja dengan lebih fokus dan mengurangi risiko kelalaian. Kepatuhan terhadap penggunaan APD yang lengkap juga membantu mencegah kecelakaan kerja, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan produktif bagi karyawan serta perusahaan. Berikut laporan data kecelakaan kerja yang ada pada perusahaan PT Subur Baru Madani pada tahun 2020 sampai 2024.

Kepuasan kerja menjadi elemen penting yang menjembatani antara kondisi kerja dan hasil kinerja karyawan. Menurut Herzberg et.al (2016), ada dua kelompok utama faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor motivator (*motivational factors*) dan faktor higienis (*hygiene factors*), salah satu contohnya adalah gaji dan tunjangan (kompensasi). Kemudian menurut Fred Luthans (2015), terdapat indikator untuk mengukur kepuasan kerja karyawan adalah kompensasi, hubungan dengan atasan, pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan rekan kerja, kondisi kerja, kesempatan untuk mendapatkan perubahan status, keamanan kerja. Kepuasan kerja dapat menentukan tinggi atau rendahnya kinerja karyawan, sehingga tingkat kepuasan kerja yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. (Taamneh, M. M et al (2024).

Berdasarkan pengamatan dan data internal perusahaan, masih terdapat keluhan terkait ketidakadilan dalam jadwal kerja dan kompensasi yang kurang sesuai, yang berpotensi menurunkan kualitas layanan dan loyalitas karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk menjawab adanya *research gap* terkait hubungan K3 dan lingkungan kerja terhadap kinerja, serta mengeksplorasi peran mediasi kepuasan kerja dalam konteks perusahaan SPBU swasta yang memiliki karakteristik pekerjaan berisiko dan interaksi pelanggan tinggi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif yang dilaksanakan di PT Subur Baru Madani, Kabupaten Rokan Hulu, Provinsi Riau. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Subur Baru Madani. Jumlah populasi adalah 42 karyawan. Oleh karena jumlah populasi kecil, digunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel, sehingga jumlah sampel penelitian adalah 42 responden.

Sumber data terdiri dari data primer yang diperoleh melalui kuesioner, observasi dan wawancara. Sedangkan data sekunder diperoleh dari buku, jurnal, dan dokumen pendukung lainnya. Instrumen utama adalah kuesioner skala Likert lima tingkat. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan wawancara.

Data dianalisis menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) melalui perangkat lunak SmartPLS 4.0. Analisis mencakup dua tahapan utama: (1) Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*), yang mencakup uji validitas konvergen (*loading factor* > 0.7), validitas diskriminan (*cross-loading*), *Average Variance Extracted* (AVE > 0.5), serta uji reliabilitas melalui

Composite Reliability (> 0.7) dan Cronbach's Alpha (> 0.6). (2) Evaluasi Model Struktural (Inner Model), dengan pengujian R-Square, f-Square, dan pengujian hipotesis melalui metode *bootstrapping*. Hipotesis dinyatakan signifikan jika nilai $p\text{-value} < 0.05$.

Teknik observasi yang digunakan adalah *participant* dan *non-participant* observation, sementara wawancara bersifat semi-terstruktur untuk memperkuat data kuantitatif. Metode ini dipilih untuk mendapatkan gambaran menyeluruh mengenai pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Untuk menguji *Convergent Validity* digunakan nilai *outer loading* atau *loading factor*. Indikator dinyatakan memenuhi *Convergent Validity* dalam kategori baik apabila nilai *outer loading* $> 0,7$ (Ghozali & Latan, 2017). Berikut adalah nilai *outer loading* dari masing-masing variabel penelitian.

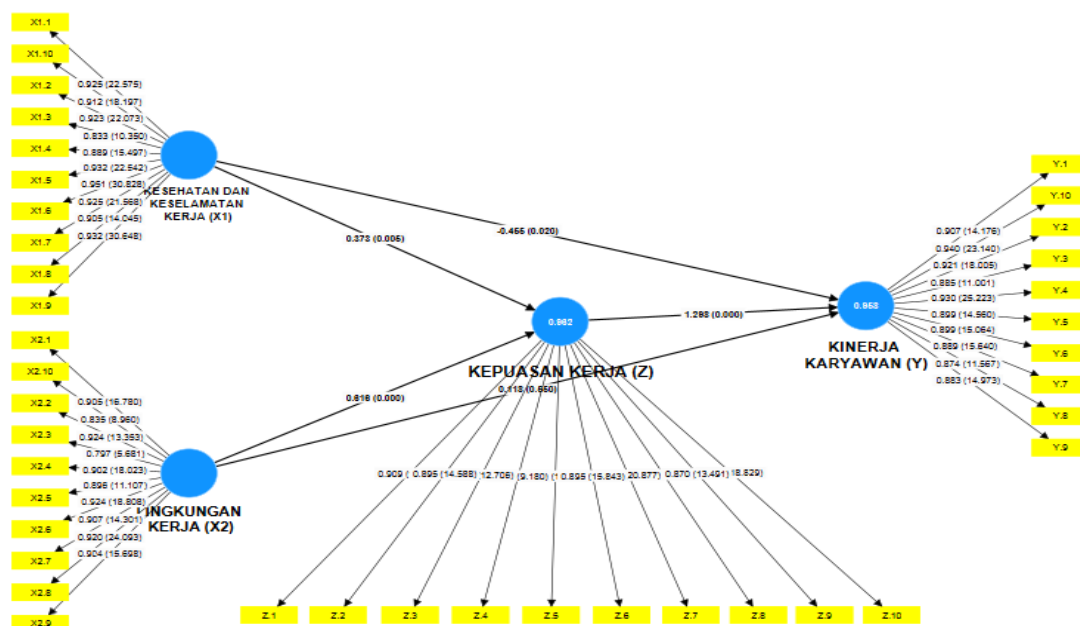
Tabel 1. Outer Loading

No	Variabel	Indikator	Nilai Outer Loading	Keterangan
1	Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1)	X1.1	0,925	Memenuhi Convergent Validity
		X1.2	0,923	Memenuhi Convergent Validity
		X1.3	0,833	Memenuhi Convergent Validity
		X1.4	0,889	Memenuhi Convergent Validity
		X1.5	0,932	Memenuhi Convergent Validity
		X1.6	0,951	Memenuhi Convergent Validity
		X1.7	0,925	Memenuhi Convergent Validity
		X1.8	0,905	Memenuhi Convergent Validity
		X1.9	0,932	Memenuhi Convergent Validity
		X1.10	0,912	Memenuhi Convergent Validity
2	Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,905	Memenuhi Convergent Validity
		X2.2	0,924	Memenuhi Convergent Validity
		X2.3	0,797	Memenuhi Convergent Validity
		X2.4	0,902	Memenuhi Convergent Validity
		X2.5	0,896	Memenuhi Convergent Validity
		X2.6	0,924	Memenuhi Convergent Validity
		X2.7	0,907	Memenuhi Convergent Validity
		X2.8	0,920	Memenuhi Convergent Validity
		X2.9	0,904	Memenuhi Convergent Validity
		X2.10	0,835	Memenuhi Convergent Validity
3	Kepuasan Kerja (Z)	Z.1	0,909	Memenuhi Convergent Validity
		Z.2	0,895	Memenuhi Convergent Validity
		Z.3	0,888	Memenuhi Convergent Validity
		Z.4	0,845	Memenuhi Convergent Validity
		Z.5	0,884	Memenuhi Convergent Validity
		Z.6	0,895	Memenuhi Convergent Validity

		Z.7	0,915	Memenuhi Convergent Validity
		Z.8	0,881	Memenuhi Convergent Validity
		Z.9	0,870	Memenuhi Convergent Validity
		Z.10	0,917	Memenuhi Convergent Validity
4	Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,907	Memenuhi Convergent Validity
		Y.2	0,921	Memenuhi Convergent Validity
		Y.3	0,885	Memenuhi Convergent Validity
		Y.4	0,930	Memenuhi Convergent Validity
		Y.5	0,899	Memenuhi Convergent Validity
		Y.6	0,899	Memenuhi Convergent Validity
		Y.7	0,889	Memenuhi Convergent Validity
		Y.8	0,874	Memenuhi Convergent Validity
		Y.9	0,883	Memenuhi Convergent Validity
		Y.10	0,940	Memenuhi Convergent Validity

Sumber : Output Data Primer yang Diolah, 2025

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini pada variabel Kesehatan dan keselamatan kerja (X1), Lingkungan kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y), serta Kepuasan kerja (Z) sudah memenuhi kriteria nilai outer loading yang baik yaitu >0.70 .



Gambar 1. Inner Model

Sumber: Olah Data, 2025

Uji Realibilitas

Nilai *cronbach alpha* digunakan untuk memperkuat uji reliabilitas dengan *composite reliability*. Suatu variabel dinyatakan reliabel atau memenuhi *cronbach alpha* apabila memenuhi nilai *cronbach alpha* > 0.6 (Ghozali & Latan, 2015).

Disamping uji validitas konstruk, dilakukan juga uji realibilitas konstruk yang diukur dengan dua kriteria yaitu *composite reliability* dan *cronbach's alpha* dari indikator yang mengukur konstruk. Uji realibilitas dilakukan untuk membuktikan keakuratan dan konsistensi dalam mengukur konstruksi. Konstruk dinyatakan reliable jika nilai *composite reliability* maupun *cronbach's alpha* diatas 0.70 (Ghozali & Latan, 2015). Hasil dari pengujian *composite reliability* dan *cronbach's alpha* dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Cronbach Alpha & Composite Realibility

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability (Rho_A)
Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1)	0,978	0,979
Lingkungan Kerja (X2)	0,971	0,972
Kepuasan Kerja (Z)	0,971	0,971
Kinerja Karyawan (Y)	0,975	0,975

Sumber : Output Data Primer yang Diolah, 2025

Berdasarkan sajian data diatas dapat diketahui nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* dari masing variabel penelitian > 0.70. dengan demikian hasil penelitian telah memenuhi persyaratan nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* sehingga keseluruhan variabel memiliki tingkat reabilitas yang tinggi.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam menilai model struktural dengan PLS, kita mulai dengan melihat nilai *R-Square* untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substansive. Nilai *R-Square* 0.67, 0.33 dan 0.19 menunjukkan model kuat, moderate dan lemah (ghozali & Latan, 2015). Nilai *R-Square* dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. R-Square

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Z)	0,962	0,960
Kinerja Karyawan (Y)	0,958	0,955

Sumber : Output Data Primer yang Diolah, 2025

Berdasarkan sajian data diatas diketahui bahwa konstruk Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kesehatan dan keselamatan kerja (X1), Lingkungan kerja (X2), dan Kepuasan kerja (Z) sebanyak 95,5% sedangkan konstruk Kepuasan kerja (Z) dapat dijelaskan oleh variabel Kesehatan dan keselamatan kerja (X1) dan Lingkungan kerja (X2) sebanyak 96%.

Uji Hipotesis

Untuk menentukan diterima atau tidaknya suatu hipotesis yang diajukan, perlu dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan fungsi bootstrapping pada SmartPLS 4.0. Hipotesis dianggap diterima jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau p-value melebihi nilai kriternya.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

VARIABEL	Original sample (O)	T statistics	P values	HASIL
Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.455	2.322	0.020	Diterima
Lingkungan Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.118	0.597	0.550	Ditolak
Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.373	2.798	0.005	Diterima
Lingkungan Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.616	0.601	0.000	Diterima
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	1.298	2.450	0.000	Diterima
Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.484	2.450	0.014	Diterima
Lingkungan Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.799	3.913	0.000	Diterima

Sumber : Output Data Primer yang Diolah, 2025

Pembahasan

Pengaruh K3 Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa K3 berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai $T = 2,322$; $P = 0,005$). Karyawan yang merasa aman dan sehat di tempat kerja menunjukkan kinerja yang lebih baik, didorong oleh pelatihan keselamatan, fasilitas kesehatan, dan prosedur kerja yang aman.

Menurut David L. Goetsch (2018). Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah konsep yang dapat mempengaruhi karyawan maupun orang lain di tempat kerja. Ini diterapkan untuk mencegah kecelakaan terkait pekerjaan, kebakaran, ledakan, dan pencemaran lingkungan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Aldyirwansyah (2023) menyatakan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ($T = 0,597$; $P = 0,550$). Artinya, meskipun lingkungan kerja secara fisik memadai, faktor ini tidak menjadi penentu langsung terhadap produktivitas karyawan.

Menurut Robbins (2015), lingkungan kerja adalah lembaga-lembaga atau kekuatan di luar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, yang dirumuskan menjadi dua, yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Gamal, N. et al (2022) mengemukakan bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan dan langsung

terhadap kinerja karyawan. Sehingga menyatakan bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Subur Baru Madani Rokan Hulu.

Pengaruh K3 Terhadap Kepuasan Kerja

K3 berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja ($T = 2,798$; $P = 0,000$). Karyawan yang merasa aman dan terlindungi memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi dalam bekerja. Hal ini didukung oleh hasil temuan Rizki et al. (2024) menunjukkan bahwa K3 memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja, tanpa mempertimbangkan peran mediasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Lingkungan kerja juga berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja ($T = 0,601$; $P = 0,000$). Kenyamanan fisik, suasana kerja yang kondusif, dan hubungan antar rekan kerja terbukti meningkatkan kepuasan kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan ($T = 2,450$; $P = 0,000$). Karyawan yang puas lebih termotivasi, produktif, dan cenderung menunjukkan kinerja optimal.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Subur Baru Madani Rokan Hulu. Data yang dikumpulkan melalui kuesioner mengindikasikan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Analisis regresi linier mengungkapkan bahwa kepuasan kerja, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang mendukung, penghargaan, dan hubungan antar rekan kerja, memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi K3 Terhadap Kinerja

Kepuasan kerja terbukti memediasi secara signifikan hubungan antara K3 dan kinerja karyawan ($T = 2,450$; $P = 0,014$). Peningkatan K3 mendorong kepuasan kerja yang kemudian berdampak positif terhadap kinerja. Hal ini didukung oleh hasil temuan oleh Taamneh, M. M et al (2024), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara keadilan gender dalam praktik HRMP terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Artinya, semakin tinggi keadilan gender dalam praktik HR, semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka.

Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Kepuasan kerja juga memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja secara signifikan ($T = 3,913$; $P = 0,000$). Lingkungan kerja yang baik meningkatkan

kepuasan, yang selanjutnya berdampak positif pada kinerja. Simpulan utama dari temuan ini adalah bahwa K3 dan Kepuasan Kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Subur Baru Madani, sementara Lingkungan Kerja berperan tidak langsung melalui kepuasan kerja.

PENUTUP

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa Kesehatan dan keselamatan kerja (X1) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Data yang diperoleh melalui kuesioner menunjukkan bahwa karyawan yang merasa aman dan sehat di lingkungan kerja cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memahami dan mengelola Kesehatan dan keselamatan kerja agar karyawan dapat bekerja dengan lebih efektif dan produktif.

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa Lingkungan kerja (X2) tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), meskipun karyawan merasa bahwa Lingkungan kerja dapat memberikan variasi dalam tugas dan meningkatkan keterampilan mereka. Meskipun berbagai aspek lingkungan kerja, seperti fasilitas fisik dan suasana kerja, telah dianggap penting, analisis data menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa Kesehatan dan keselamatan kerja (X1) memiliki pengaruh negatif terhadap Kepuasan kerja (Z). Temuan ini menunjukkan bahwa perhatian terhadap K3 bukan hanya penting untuk keselamatan, tetapi juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan implementasi kebijakan K3, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kepuasan dan motivasi karyawan.

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa Lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan kerja (Z). Temuan ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang baik tidak hanya meningkatkan kenyamanan, tetapi juga memperkuat motivasi dan loyalitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus memperbaiki kondisi lingkungan kerja, sebagai investasi dalam menciptakan kepuasan kerja yang berkelanjutan.

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa Kepuasan kerja (Z) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Temuan ini menegaskan bahwa meningkatkan kepuasan kerja bukan hanya penting untuk kesejahteraan karyawan, tetapi juga krusial bagi peningkatan kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus berinvestasi dalam program yang meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada kinerja yang lebih tinggi.

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan Kepuasan kerja (Z) memediasi pengaruh Kesehatan dan keselamatan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Temuan ini menegaskan pentingnya fokus pada K3 sebagai langkah strategis untuk meningkatkan kepuasan kerja, yang selanjutnya akan mendorong kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan Kepuasan kerja (Z) memediasi pengaruh Lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Temuan ini menegaskan

pentingnya perusahaan untuk menciptakan dan mempertahankan lingkungan kerja yang kondusif, karena hal ini tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga mendorong kinerja karyawan yang lebih baik.

REFERENSI

- Aldyirwansyah, M., Windusari, Y., Fajar, N. A., & Novrikasari, N. (2023). Pengaruh Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja Pekerja: Systematic Literature Review. *Jurnal Keperawatan*, 15(4), 63-68.
- Emti, D., & Adilla, R. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis di RS Syafira Pekanbaru. *Al-Manar Journal of Economic and Social Studies*, 1(1), 51-63.
- Gamal, N. L., Taneo, S. Y. M., & Halim, L. (2022). Job satisfaction as a mediation variable in the relationship between work safety and health (k3) and work environment to employee performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 16(3), 486-493.
- Goetsch, D. L. (2016). *Occupational safety and health for technologists, engineers, and managers* (Edisi ke-7). Prentice Hall.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (2016). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Luthans, F. (2018). *Perilaku Organisasi* (Edisi 10). Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Prawirosentono, S. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Kebijakan kinerja karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Rizki, S. D., Tahrir, A. N. M., Swastika, Y., Sucianti, S., & Badia, B. A. (2024). Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3), Beban Kerja, Dan Konflik Kerja: Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln Tarakan Region.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Suwatno dan Priansa, Donni Juni. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Taamneh, M. M., Al-Okaily, M., Barhem, B., Taamneh, A. M., & Alomari, Z. S. (2024). Examining the influence of gender equality in HRMP on job performance: the mediating role of job satisfaction. *Global Knowledge, Memory and Communication*.