

ANALISIS MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PENGARUH KESEHATAN KERJA, KESELAMATAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

¹Nadyah Nurul Ramadhani, ²Nasrul, ³Dedy Takdir Syaifuddin, ⁴Sri Wiyati Maharani, ⁵Asrip Putera

¹⁻⁵Jurusan Manajemen, Universitas Halu Oleo, Kendari, Indonesia
email koresponden: nadyahnurulramadhani@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kesehatan kerja, keselamatan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja serta kinerja karyawan di PLTU Nii Tanasa. Penelitian ini dilakukan di PLTU Nii Tanasa, Konawe, Sulawesi Tenggara, dengan populasi penelitian sebanyak 278 pegawai. Sampel penelitian berjumlah 74 orang, ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan margin of error 10%. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, dan data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis Partial Least Square - Structural Equation Model (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kesehatan Kerja, Keselamatan Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kesehatan dan Keselamatan Kerja juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu, Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, namun tidak secara signifikan memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini mendukung temuan sebelumnya, di mana program kesehatan, keselamatan, serta lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan, tetapi tidak semua variabel lingkungan kerja secara langsung mempengaruhi kinerja. Perusahaan perlu fokus pada upaya meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja untuk mencapai peningkatan kinerja yang lebih optimal.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Kesehatan Kerja, Keselamatan Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to analyze the effect of occupational health, occupational safety, and work environment on job satisfaction and employee performance at the Nii Tanasa PLTU. This study was conducted at the Nii Tanasa PLTU, Konawe, Southeast Sulawesi, with a study population of 278 employees. The research sample was 74 people, determined using the Slovin formula with a margin of error of 10%. The sampling technique used purposive sampling, and data were collected through a questionnaire with a Likert scale. This study uses a quantitative approach with Partial Least Square - Structural Equation Model (PLS-SEM) analysis. The results showed that Occupational Health, Occupational Safety, and Work Environment have a significant effect on Job Satisfaction. Occupational Health and Safety also have a significant effect on Employee Performance, while the Work Environment does not have a significant effect on Employee Performance. In addition, Job Satisfaction mediates the effect of Occupational Health and Safety on Employee Performance, but does not significantly mediate the effect of the Work Environment on Employee Performance. This study supports previous findings, where good health, safety, and work environment programs can improve employee satisfaction and performance, but not all work environment variables directly affect performance. Companies need to focus on efforts to improve occupational health and safety to achieve more optimal performance improvements.

Keywords: Job Satisfaction, Occupational Health, Occupational Safety, Work Environment, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Perindustrian merupakan salah satu roda penggerak perekonomian di Indonesia. Persaingan yang semakin ketat setiap waktunya membuat setiap perusahaan dipaksa untuk selalu meningkatkan pengelolaan sumber daya yang dimiliki terutama Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan orang-orang kreatif dari sebuah organisasi yang berperan dalam menggerakkan organisasi baik lembaga pemerintahan maupun pada sektor lain (R et al., 2021). Sebuah perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasinya tentunya harus memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas agar tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat

tercapai. Dalam menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas diperlukan pengelolaan yang baik dan benar.

Setiap organisasi terdiri dari orang-orang sebagai sumber daya manusia yang menjadi aset penting bagi organisasi (Saputra et al., 2020). Sumber Daya Manusia (SDM) wajib dikelola dengan sangat baik sehingga dapat memberikan dampak positif perusahaan yang biasanya dikenal dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). MSDM merupakan proses dalam memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan, serta untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan (Dessler 2015). Salah satu yang harus mendapat perhatian khusus dalam Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan suatu program yang dibuat sebagai upaya dalam mencegah timbulnya kecelakaan serta penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Menurut Mangkunegara (2009), keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan Makmur.

Saat ini terdapat berbagai sumber berita elektronik dan artikel-artikel yang terdapat pada sosial media gencar membahas Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Setiap perusahaan menerapkan Kesehatan dan Keselamatan (K3) guna menciptakan lingkungan yang kondusif, serta bertujuan dalam mendukung proses peningkatan kinerja pada setiap karyawan. Hal tersebut agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai, dengan berorientasi pada penggunaan sumber daya yang efektif dan efisien (Munandar et al. , 2015).

Berbagai perusahaan menerapkan konsep K3 guna menciptakan lingkungan yang kondusif sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Munandar et al. , 2014). Praktek kesehatan dan keselamatan kerja yang baik akan memastikan karyawan terlibat dalam aktivitas pekerjaan mereka. Dengan jaminan tersebut, karyawan merasa aman dalam segala kegiatan yang menghasilkan peningkatan tingkat produktivitas. Konsep K3 biasanya dikenal dalam kesatuan praktek. Tetapi, faktor-faktor yang membentuk kesehatan kerja dan keselamatan kerja memiliki banyak perbedaan, sehingga sangat penting untuk memperhatikan rincian praktik kesehatan kerja dan keselamatan kerja. Praktek K3 yang baik dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kemudian terdapat peningkatan pada kinerja karyawan.

Penelitian yang mendukung pernyataan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja mempengaruhi kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja adalah penelitian yang dilakukan oleh (Rohmah & Widiartanto, 2020). Dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan kondisi sehat secara jasmani dan rohani akan memiliki semangat kerja yang baik karena merasa nyaman dengan tempat kerja. Perasaan nyaman dan aman itulah yang membuat mereka mampu mengerjakan tugas dengan baik sehingga muncullah kinerja yang tinggi dari karyawan. Namun, hal tersebut bertentangan dengan penelitian oleh Lestari et al. (2021). Dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan meskipun melalui mediasi kepuasan kerja.

Selain keselamatan kesehatan kerja, tinggi dan rendahnya kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja di dalam perusahaan. Menurut McCoy & Evans dalam Chaudhry et al. (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan. Hal tersebut menunjukkan bahwa apapun yang dilakukan karyawan ketika bekerja selalu berhubungan dengan lingkungan kerja yang dimulai dari metode pekerjaan hingga alat yang digunakan. Sama halnya dengan kepuasan kerja,

kepuasan kerja merupakan suatu faktor yang dapat meningkatkan kinerja disamping faktor dari pada lainnya seperti hasil yang dicapai. Kepuasan kerja juga diartikan dengan perasaan senang terhadap pekerjaan yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan didukung oleh hal-hal yang diluar dirinya (eksternal) atas keadaan kerja itu sendiri (Sinambela 2016).

Faktor-faktor seperti keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja yang diterima oleh seorang karyawan tentu akan berdampak pada karyawan tersebut, jika keselamatan kesehatan kerja dapat memberikan rasa aman dan nyaman di tempat bekerja dan mencegah kecelakaan atau penyakit di tempat kerja, kondisi tersebut dapat menjadikan karyawan puas dengan pekerjaannya. Menurut Sinambela (2015), bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti faktor psikologi yang meliputi keterampilan karyawan, faktor finansial seperti gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas yang diberikan dan promosi. Faktor lainnya adalah faktor kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai. Hal tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh (Kusumastuti et al. , 2019) hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Ketika pada lingkungan tempat bekerja terdapat kebisingan yang mengganggu konsentrasi kerja karyawan dan kondisi udara yang tidak bersih karena mengandung debu halus yang dapat menyebabkan Penyakit Akibat Kerja (PAK), maka lambat laun akan menurunkan kinerja karyawan. Menurut Saranya (2014), kepuasan kerja merupakan faktor terpenting dalam lingkungan industri. Pekerja yang puas akan menghasilkan iklim industri yang lancar dan kondusif, serta pekerja yang puas merupakan individu kreatif dan inovatif.

Kementrian Ketenagakerjaan meminta seluruh perusahaan Tanah Air menerapkan standar kesehatan dan keselamatan kerja yang terdapat pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2018. Dirjen Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (PPK & K3), Sugeng Priyanto mengatakan masalah kesehatan dan keselamatan tenaga kerja di Indonesia belum mendapat perhatian yang proporsional. Dalam beleid baru ini diatur memberikan pedoman baru mengenai Nilai Ambang Batas (NAB) faktor fisika dan kimia, standar faktor biologi, ergonomi dan psikologi. Lalu juga diatur persyaratan higiene dan sanitasi, termasuk kualitas udara dalam ruangan.

Berdasarkan data BPJS Ketenagakerjaan, pada tahun 2019 angka kecelakaan kerja tercatat mencapai hingga 114.000 kasus yang mengalami penurunan dibanding tahun sebelumnya mencapai 173.105 kasus. Di tahun 2020, angka kecelakaan kerja kembali meningkat sehingga mencapai 177.000 kasus. Kemudian, sepanjang Januari hingga September 2021, terdapat 82.000 kasus kecelakaan kerja dan 179 kasus Penyakit Akibat Kerja (PAK) yang 65 persennya disebabkan karena Covid-19. (www.pelatihank3.co.id).

PT PLN (Persero) merupakan perusahaan yang bergerak dibidang ketenagalistrikan baik dari mulai mengoperasikan pembangkit listrik sampai dengan melakukan transmisi kepada masyarakat di seluruh wilayah Indonesia. Untuk mendukung kegiatan bisnisnya, perusahaan ini mengelola sejumlah pembangkit listrik salah satunya Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU). Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU) merupakan pembangkit yang menghasilkan energi listrik yang mengandalkan energi kinetik melaluuap panas hasil pembakaran air. Bahan bakar yang digunakan biasanya batu bara dan minyak bakar, meski tidak jarang ada PLTU yang menggunakan bahan bakar lain. PLTU mempunyai fungsi yang utama sebagai pembangkit listrik dengan tenaga uap dimana listrik yang sudah dihasilkan nantinya akan disalurkan ke bagian wilayah tertentu untuk memenuhi kebutuhan harian.

Bekerja pada lingkungan listrik merupakan pekerjaan yang beresiko tinggi. Tenaga kerja benar-benar dituntut untuk paham benar dengan prosedur dan aturan tentang K3 pada bidang kelistrikan. Sehingga, PLTU harus memberikan perhatian lebih terhadap karyawannya yaitu memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja pada setiap karyawannya sesuai dengan tuntutan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2019.

Kepuasan kerja karyawan terjadi ketika semua tuntutan karyawan atas pekerjaan terpenuhi. Fenomena rendahnya kepuasan kerja bisa ditunjukkan dari lama bekerja karyawan pada perusahaan tempatnya bekerja. Meskipun tidak semua karyawan yang mengundurkan diri adalah karyawan dengan tingkat kepuasan kerja rendah namun tingkat kepuasan kerja rendah maka intensi karyawan untuk keluar dari pekerjaan semakin tinggi. Pada PLTU Nii Tanasa, banyak pegawai yang sudah bertahun-tahun bekerja pada perusahaan tersebut. Kepuasan kerja yang tinggi membuat tingkat ketidakhadiran rendah, dan juga kepuasan kerja yang tinggi membuat tingkat pergantian karyawan (*turnover*) rendah. Robbins (2005), menjelaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan negative kuat dengan pergantian karyawan dan kepuasan kerja berhubungan negative sedang dengan ketidakhadiran.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh penulis, APD atau Alat Pelindung Diri seperti alat pelindung kepala, alat pelindung pernafasan, alat pelindung mata, alat pelindung badan, alat pelindung tangan, dan alat pelindung kaki yang disediakan oleh perusahaan tidak semua karyawan menggunakan saat sedang bekerja. Masih saja ada beberapa karyawan yang nekat tidak menggunakan alat pelindung diri saat sedang melaksanakan pekerjaannya yang setiap saat dapat membahayakan karyawan dan menimbulkan kecelakaan kerja. Hal tersebut dikarenakan terdapat beberapa APD yang sering digunakan sehingga tidak layak digunakan pekerja karena kotor, rusak, dan tidak nyaman digunakan kembali.

Kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehedaki oleh telinga kita. Lingkungan kerja pada PLTU Nii Tanasa yang bising dipengaruhi oleh mesin-mesin yang sedang beroperasi membuat beberapa karyawan merasa terganggu. Kondisi lingkungan kerja seperti ini akan menimbulkan kelelahan pendengaran dan dalam waktu yang lama akan menimbulkan kerusakan alat pendengaran jika mendengarkan bunyi tersebut dalam waktu yang lama. Selain itu terdapat debu-debu yang partikelnya padat diketahui dapat menyebabkan Inveksi Saluran Pernapasan Akut (ISPA). Hal ini mengindikasikan masih belum terciptanya lingkungan kerja yang optimal dimana masih kurangnya kesadaran akan pentingnya keselamatan di lingkungan kerja terlihat jelas akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja dan kinerja karyawan terhadap perusahaan tempat bekerja.

TINJAUAN LITERATUR

Kesehatan Kerja

Dalam memastikan kesejahteraan sosial, fisik, dan mental karyawan di tempat bekerja diperlukan kesehatan kerja. Ini termasuk berbagai praktik dan kebijakan yang dimaksudkan untuk mengidentifikasi, mencegah, dan mengelola risiko kesehatan yang dapat muncul di tempat bekerja. Kesehatan kerja mencakup pengawasan kondisi kesehatan pekerja, pelatihan keselamatan, mendorong gaya hidup sehat, dan meningkatkan kesadaran akan kesehatan mental. Menurut Megginson (2004), kesehatan kerja karyawan yaitu kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Swasto (2011), mengemukakan bahwa kesehatan kerja menyangkut kesehatan fisik dan mental, kesehatan mencakup seluruh aspek kehidupan manusia termasuk lingkungan kerja. Sedangkan menurut Dessler (2004), kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental, dan stabilitas emosi secara umum dengan tujuan memelihara kesejahteraan individu secara menyeluruh. Berdasarkan beberapa definisi mengenai kesehatan kerja diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kesehatan kerja adalah kondisi seorang pekerja sebagai upaya dalam meningkatkan dan mempertahankan kondisi kesehatan para pekerja.

Menurut Gary Dessler (2004) indikator kesehatan kerja terdiri dari: Keadaan dan Kondisi Karyawan, Merupakan keadaan yang dialami karyawan pada saat bekerja yang mendukung aktivitas dalam bekerja. Lingkungan Kerja, Merupakan lingkungan yang lebih luas dari tempat kerja yang mendukung aktivitas karyawan dalam bekerja. Perlindungan Karyawan, Merupakan fasilitas yang diberikan untuk menunjang kesejahteraan karyawan.

Keselamatan Kerja

Keselamatan sangat penting diberbagai tempat kerja manapun, melindungi karyawan dari kecelakaan, penyakit, dan cedera merupakan prioritas utama. Dalam mencapai hal ini diperlukan berbagai tindakan, seperti memberikan pelatihan keselamatan kerja, memastikan penggunaan peralatan pelindung pribadi yang sesuai, pengawasan aktivitas di tempat kerja, serta penilaian dan pengelolaan risiko dengan bijak. Selain itu, bagian penting dari setiap upaya ini adalah komunikasi yang baik mengenai keselamatan, perencanaan darurat, dan investigasi kecelakaan. Bukan hanya manajemen setiap perusahaan yang bertanggungjawab dalam menjaga keselamatan para pekerja, melainkan semua anggota tim yang terlibat. Dengan menjaga lingkungan kerja yang aman, produktivitas dalam bekerja akan meningkat, terciptanya tempat kerja yang sehat dan produktif untuk semua orang.

Menurut Widodo (2015:240), keselamatan kerja merupakan bentuk keadaan yang menghindarkan kesalahan dan kerusakan kerja yang dilakukan oleh pekerja atau karyawan. Slamet (2012), keselamatan kerja dapat juga diartikan sebagai keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan. Dengan kata lain keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang harus dilakukan selama bekerja karena tidak ada yang menginginkan terjadinya kecelakaan kerja. Keselamatan kerja merupakan suatu alat atau program dalam upaya untuk mencapai derajat kesehatan kerja yang setinggi-tingginya yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja (Setyawati et. al 2021). Berdasarkan definisi diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa keselamatan kerja merupakan suatu keadaan terhindar dari segala bahaya yang berada pada lokasi tempat bekerja.

Menurut Swasto (2011:87), indikator didalam keselamatan kerja yaitu: Penataan mesin-mesin dan alat-alat, Kelayakan peralatan kerja, Penggunaan pelindung diri, Pelaksanaan prosedur kerja, Menggunakan peralatan. Indikator keselamatan kerja menurut Indra (2013), yaitu: Komunikasi dan Dukungan, Alat Pelindung Diri (APD), Beban Kerja, Hubungan. Indikator keselamatan kerja menurut Mangkunegara (2011), antara lain: Kondisi tempat kerja yang aman, Pendidikan dan Pelatihan K2, Pencapaian lingkungan kerja yang sehat dan bersih.

Lingkungan Kerja

Perusahaan selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, aman, dan produktif yang mendukung produktivitas, kesejahteraan, serta kemajuan profesional pekerjanya. Sedangkan, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menyebabkan stres, ketidakpuasan, dan bahkan masalah kesehatan. Menurut Isyandi (2004), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat dan kegairahan dalam bekerja. Menurut Hafidhuddin dan Tanjung (2013), Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Mangkunegara (2013:105), lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. gan kerja dari pengertian diatas adalah segala hal yang mencakup tempat, kondisi pada tempat bekerja seseorang yang dapat mempengaruhi cara seseorang dalam bekerja.

Indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (dalam Anggi, 2015) adalah Pencahayaan, pekerjaan yang memerlukan ketelitian maka diperlukan penerangan yang cukup dan tidak menyilaukan. Suhu Udara, manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Kebisingan, lingkungan kerja yang ramai dapat mengganggu konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan. Dekorasi/tata letak, Yaitu penataan, pewarnaan, dan kebersihan setiap ruangan akan berpengaruh terhadap karyawan pada saat melakukan pekerjaan. Hubungan Karyawan.

Aktivitas-aktivitas Manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan perpindahan para karyawan didalam organisasi.

Kepuasan Kerja

Menurut Priyono & Marnis (2008), Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Asa'ad (1995:104), menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya, suatu penilaian dari pekerja mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Robbin (2006) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima. Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif yang ditunjukkan para karyawan terkait penghargaan yang diterima, situasi kerja, kerjasama, dan lain sebagainya.

Menurut Kreitner (2011:270), indikator kepuasan kerja dapat diukur melalui Pembayaran, yaitu upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi kerja yang sama. Pekerjaan, yaitu sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggungjawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik. Promosi kerja, yaitu kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam organisasi. Kepenyeliaan (supervisi), yaitu kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggungjawab para bawahan.

Kinerja Karyawan

Irianto (2001), mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugasnya. Miner dalam Sutrisno (2010:95), kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi. Hasibuan (2014);(Nur et al., 2020), 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. Jadi dapat disimpulkan bahwa, kinerja karyawan adalah hasil kerja dari kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab yang diberikan perusahaan dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Menurut Robbins (2006), indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu antara lain: Kualitas. Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kuantitas, Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Ketepatan Waktu, Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Hubungan antara kepuasan kerja dan kesehatan kerja sangatlah erat, karyawan yang memiliki kesehatan kerja yang baik dapat berdampak positif pada kepuasan kerja karyawan. Sementara itu kesehatan kerja atau lingkungan kerja yang kurang sehat bisa saja mengurangi kepuasan kerja seorang karyawan. Hasil penelitian Lilis Supriyanti (2018), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

H1 : Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Terdapat hubungan yang erat antara kepuasan kerja dan keselamatan kerja pada lokasi tempat bekerja. Ketika keselamatan para pekerja diprioritaskan dan dipelihara dengan baik, kepuasan kerja seorang karyawan dapat meningkat. Penelitian Aprilia Nining Setyawati & Soedarmadi (2021), menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara keselamatan kerja terhadap kepuasan

kerja, yang dimana ketika keselamatan kerja semakin ditingkatkan maka kepuasan kerja juga akan semakin meningkat.

H2 : Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Baik lingkungan fisik maupun non-fisik sangat mudah dalam mempengaruhi semangat kerja para karyawan serta tingkat kepuasan mengenai pekerjaan mereka. Tetapi, ketika lingkungan kerja menjadi tidak nyaman atau bahkan mengganggu fokus karyawan, hal tersebut akan berdampak negatif kepada kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian Zulher (2020), menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Setiap perusahaan wajib memperhatikan kesehatan kerja setiap karyawannya, karena dapat berdampak pada kinerja karyawan. Apabila kesehatan kerja terjaga dengan baik, para karyawan akan merasa termotivasi dan perusahaan akan mendapatkan hasil kerja yang berkualitas. Hasil penelitian oleh Aprilia Nining Setyawati & Soedarmadi (2021), menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Ketika sebuah perusahaan meningkatkan kesehatan kerja, maka akan semakin meningkat pula kinerja setiap karyawan.

H4 : Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kinerja karyawan pada tempat kerja sangat berkaitan erat dengan keselamatan kerja, keselamatan kerja yang baik dapat memberikan dampak positif pada kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan melalui hasil penelitian Purbudi Wahyuni & Wisnalmawati (2021), menyatakan bahwa Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H5 : Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Ketika perusahaan tidak menciptakan lingkungan kerja yang ramah karyawan, konsentrasi kerja para karyawan dapat terganggu, yang pada gilirannya akan mengakibatkan penurunan tingkat kinerja karyawan. Hasil penelitian Ita Kusumastuti, et al. (2019), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika pada sebuah perusahaan memiliki fasilitas yang memadai serta lingkungan kerja yang nyaman, hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan.

H6 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan yang merasakan kepuasan yang tinggi lebih produktif dibandingkan yang tidak puas, maka bila karyawan tidak puas akan menghasilkan kinerja yang rendah. Penelitian oleh Yuan Badrianto & Muhamad Ekhsan (2020), berdasarkan hasil analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menunjukkan bahwa faktor kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa faktor kepuasankerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya dalam hal ini kepuasan kerja merupakan hal yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

H7 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Ketika perusahaan memprioritaskan kesehatan para pekerja dan kesejahteraan karyawan terdapat potensi dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan positif. Hal tersebut dapat memberikan manfaat jangka Panjang dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian oleh Dyah Nikmahtu Rohmah & Widiartanto (2019), menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keselamatan kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

H8 : Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.

Keselamatan kerja, kepuasan kerja, serta kinerja karyawan merupakan siklus yang saling terkait, yang dimana keselamatan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja seorang karyawan. Berbanding terbalik ketika keselamatan para pekerja tidak terjaga, akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan sehingga kinerja seorang karyawan akan menurun. Penelitian oleh Rifdah

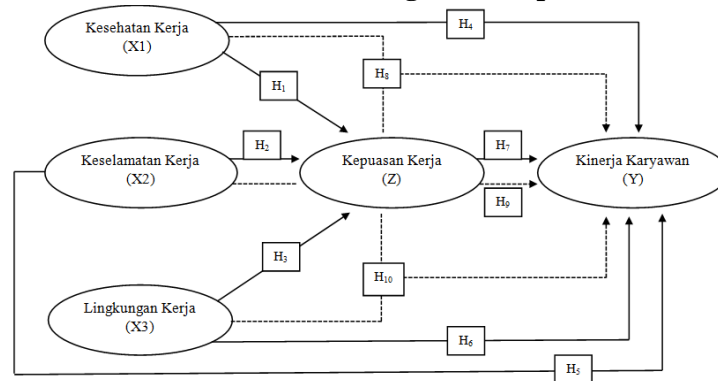
Adilah & Vera Firdaus (2023), menyatakan bahwa keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

H9 : Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.

Kinerja karyawan yang tinggi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif, yang pada akhirnya dapat memperkuat kepuasan kerja serta mendorong kinerja yang lebih baik lagi. Oleh sebab itu, perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja karyawannya wajib memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Hasil penelitian Yuan Badrianto & Muhamad Ekhsan (2020), menunjukkan bahwa secara simultan menyatakan terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

H10 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Gambar 1. Kerangka Konsep



METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan dilakukan di PLTU Nii Tanasa yang beralamat di Kec. Lalonggsuemeeto, Kabupaten Konawe, Sulawesi Tenggara. Populasi penelitian ini mencakup seluruh pegawai PLTU Nii Tanasa yang berjumlah 278 pegawai. Dalam penelitian ini untuk menentukan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan margin eror 10%. maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 74 orang. Adapun teknik penarikan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*, Metode pengumpulan data menggunakan metode kuesioner. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini merupakan skala likert. Bobot pernyataan atau pertanyaan pada skala likert terdiri dari 1 sampai 5. Alternative jawaban yang akan dipakai pada penelitian ini adalah sebagai berikut: 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, 5 = sangat setuju. Data dalam penelitian ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni *Partial Least Square – Structural Equation Model (PLSSEM)* yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Menurut Ghozali (2016), pengambilan suatu item valid atau tidak valid dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total, bila korelasi r diatas 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid dan sebaliknya apabila dibawah 0.05 maka butir instrumen tersebut tidak valid. Berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi (Ghozali, 2013). Ukuran refleksi individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,70$ dengan konstruk yang diukur. menurut (Ghozali, 2013) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai. Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai *Outer Loadings* masing-masing indikator terhadap variabelnya

sudah lebih tinggi dibandingkan hubungannya dengan konstruk variabel lain. Hal ini menunjukkan bahwa indikator variabel yang memiliki nilai loading factor lebih besar dari 0,50 memiliki tingkat validitas yang tinggi.

Tabel 1. Outer Loading

	KSK (X1)	KMK (X2)	LK (X3)	KK (Z)	K (Y)
X1.1	0.854				
X1.2	0.885				
X2.1		0.915			
X2.2		0.899			
X2.3		0.759			
X2.4		0.472			
X3.1			0.863		
X3.2			0.847		
X3.3			0.728		
X3.4			0.653		
Y.1					0.689
Y.2					0.694
Y.3					0.744
Z.1				0.509	
Z.2				0.794	
Z.3				0.868	
Z.4				0.826	

Composite reliability menguji nilai *reliability* antara indikator dari konstruk. Hasil *Composite reliability* dikatakan baik, jika nilainya diatas 0,70. Hasil pengujian *Composite reliability* model penelitian ini dapat disajikan pada tabel 4.13 diperoleh nilai *Composite reliability* variabel kesehatan kerja, keselamatan kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa kelima variabel laten dianalisis memiliki reliabilitas komposit yang baik karena nilainya lebih besar dari 0,70. Dapat disimpulkan seluruh instrument yang digunakan dalam pengukuran keseluruhan variabel kesehatan kerja, keselamatan kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan memiliki kesesuaian dan keandalan yang tinggi.

Tabel 2. Composite Reliability

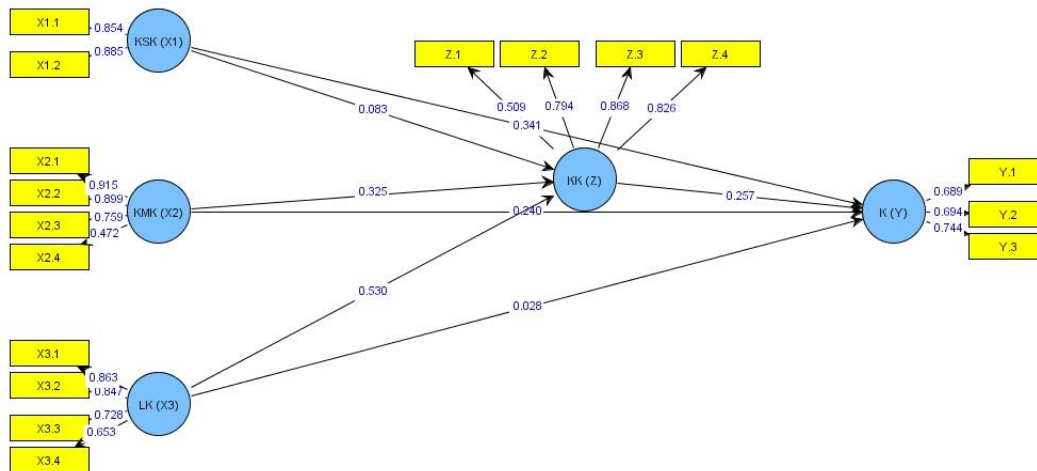
Variabel dan Indikator	Composite Reliability (Alpha)	(AVE)
Kesehatan Kerja (X1)	0.861	0.757
Keselamatan Kerja (X2)	0.856	0.611
Lingkungan Kerja (X3)	0.858	0.605
Kepuasan Kerja (Z)	0.843	0.581
Kinerja Karyawan (Y)	0.752	0.503

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (independen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (dependen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Kriteria dari *R-Square* adalah: (1) jika nilai (adjusted) = 0.75 → model adalah substansial (kuat); (2) jika nilai (adjusted) = 0.50 → model adalah moderate (sedang); (3) jika nilai (adjusted) = 0.25 → model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

Tabel 3. Uji Determinasi menunjukkan pada tingkat pengaruh moderat.

	R-square
Kepuasan kerja (Z)	0.652
Kinerja Karyawan (Y)	0.529

Gambar 2. Bootsraping Output



Direct Effect (Pengaruh Langsung). Tujuan analisis *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (independen) terhadap variabel yang dipengaruhi (dependen). *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung). Tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (independent) terhadap variabel dipengaruhi (dependen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel *intervening* (variabel mediator). Berdasarkan tabel 4, meunjukkan bahwa seluru hipotesis dinyatakan diterima.

Tabel 4. Pengujian Hipotesis

Hubungan Antara Variabel	Koefisien Jalur	t-statistik	P-value	Ket.
Pengaruh langsung				
Kesehatan Kerja -> Kepuasan Kerja	0,083	2.179	0.033	Diterima
Keselamatan Kerja -> Kepuasan Kerja	0,325	8.294	0.000	Diterima
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	0,530	22.069	0.000	Diterima
Kesehatan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,341	8.651	0.000	Diterima
Keselamatan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,240	4.669	0.000	Diterima
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,028	0.682	0.498	Ditolak
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,257	4.808	0.000	Diterima
Pengaruh tidak langsung				
Kesehatan Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,087	4,240	0,000	Diterima
Keselamatan Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,061	3,377	0,000	Diterima
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,007	0,676	0,009	Diterima

Pembahasan

Pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis data menyatakan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha, artinya bahwa semakin baik kesehatan kerja maka kepuasan kerja akan semakin meningkat. Temuan ini mengindikasikan bahwa PLTU Nii Tanasa sudah menerapkan program kesehatan kerja dengan baik dan sesuai dengan *Standart Operating Procedur* (SOP), sehingga dapat berpengaruh pada peningkatan kepuasan kerja karyawan. Deskripsi variabel penelitian membuktikan bahwa indikator fasilitas perlindungan memiliki pengaruh yang tinggi, artinya

fasilitas yang diberikan perusahaan menjadi faktor positif dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Tersedianya alat-alat perlindungan diri yang disertai dengan metode atau petunjuk kerja dan metode penggunaan peralatan keamanan yang diberikan kepada karyawan membuat karyawan merasa puas dengan fasilitas yang didapatkan. Selain itu, terdapat pelayanan kesehatan yang pada akhirnya dapat membuat keadaan dan kondisi kesehatan karyawan senantiasa tetap terjaga.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pengaruh dari variabel kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja pada PLTU Nii Tanasa mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Setyawati & Soedarmadi (2021), Rohmah & Widiartanto (2020), Arifin et al. (2023), Utami (2019), yang mengungkapkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja dimana apabila kesehatan kerja semakin ditingkatkan maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja.

Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis data menyatakan Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha, artinya bahwa semakin baik keselamatan kerja maka kepuasan kerja akan semakin meningkat. Kegiatan karyawan PLTU Nii Tanasa berhubungan langsung dengan mesin, dan alat berat lainnya, dengan ini PLTU Nii Tanasa mampu membuat karyawannya merasa aman dan nyaman, karena menerapkan program K3. Contoh bentuk program K3 yang diterapkan perusahaan seperti, menempelkan poster dan rambu K3 (*safety sign*) disetiap sudut mesin atau area kerja, memberikan (APD) pada setiap karyawan, dan mendaftarkan tiap karyawannya pada program jaminan sosial ketenagakerjaan. Hal ini menghasilkan perasaan aman dan nyaman pada dalam diri karyawan PLTU Nii Tanasa.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Adilah et al. (2023), Rohmah & Widiartanto (2020), Arifin et al. (2023), Utami (2019), yang menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan di RS DKT Sidoarjo. Dimana semakin tinggi ketentuan keselamatan kesehatan pada organisasi, maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis data menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha, artinya bahwa semakin baik lingkungan kerja perusahaan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat. Temuan ini mengindikasikan bahwa suasana kerja di PLTU Nii Tanasa dianggap aman dan menyenangkan sehingga membuat karyawan puas berada pada lingkungan tersebut. Hal tersebut dibuktikan dengan suasana kerja yang terbilang sangat baik dengan tersedianya penerangan, kondisi tingkat keamanan yang tinggi, tersedianya fasilitas kerja seperti alat kerja kantor yang selalu terpenuhi, fasilitas sosial, dan air bersih yang membangkitkan semangat dan memotivasi karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan. Selain itu, terdapat hubungan yang harmonis antara atasan, bawahan, dan sesama rekan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ita Kusumastuti et al. (2019), Lestari et al. (2021), Paendong & Sentosa (2019), Rahman (2022), dan Salakory et al. (2022), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Dengan demikian, maka lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat menunjang serta mendukung pelaksanaan tugas tetapi juga dapat memberikan keamanan dan kenyamanan bagi karyawan pada saat bekerja.

Pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data menyatakan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha, artinya bahwa semakin baik kesehatan kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Kesehatan kerja mempunyai peran penting

dalam mempengaruhi kinerja karyawan di tempat mereka bekerja. Karyawan yang merasa sehat dan bugar, cenderung lebih produktif dan bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang nyaman, kebijakan perusahaan yang mendukung kesehatan karyawan, serta akses terhadap fasilitas kesehatan dapat meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan para karyawan. Selain itu, dengan menjaga kesehatan fisik dan mental, karyawan juga akan lebih mampu menghadapi tantangan-tantangan di tempat kerja serta lebih fleksibel dalam menangani tugas-tugas yang lebih kompleks. Secara individual, investasi dalam program kesehatan kerja tidak hanya bermanfaat bagi karyawan tetapi juga dapat meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi.

Kesehatan kerja adalah upaya dalam menjaga kesehatan dan keselamatan karyawan ditempat bekerja. Ini melibatkan berbagai hal, seperti memastikan kondisi kerja yang aman, mengatur waktu istirahat yang cukup, dan memberikan dukungan untuk kesehatan fisik dan mental karyawan. Ketika karyawan merasa sehat, mereka cenderung lebih produktif dan berkinerja baik. Hal ini mendukung penelitian Ramadhani et al. (2021), Rohmah & Widiartanto (2020), Rantung et al. (2021), Siagian et al. (2020), dan Utami (2019) yang pada kesimpulannya menyatakan bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data menyatakan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha, artinya bahwa semakin baik keselamatan kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Keselamatan kerja pada PLTU memiliki dampak besar terhadap kinerja karyawan yang penuh dengan risiko. Ketika karyawan merasa dilindungi dan aman di lingkungan kerja, karyawan cenderung lebih fokus dan termotivasi untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan baik. Hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas yang pada akhirnya berpengaruh pada kinerja karyawan. Keselamatan kerja yang diperhatikan dengan baik dapat mengurangi absensidan cedera yang disebabkan oleh kecelakaan di tempat kerja. Ketika karyawan sehat dan tidak terluka, mereka dapat bekerja secara konsisten dan teratur, tanpa terganggu oleh masalah kesehatan atau cedera. Tidak hanya itu, dengan memperhatikan keselamatan kerja juga dapat menciptakan budaya kerja yang positif pada PLTU Nii Tanasa. Ketika keselamatan menjadi prioritas utama, karyawan cenderung saling mendukung dan mengingatkan satu sama lain untuk mematuhi prosedur keselamatan.

Hal tersebut mendukung penelitian Novriansyah & Angraini (2021), Ramadhani et al. (2021), Rohmah & Widiartanto (2020), Rantung et al. (2021), dan Siagian et al. (2020) yang menyatakan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika keselamatan semakin baik, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi lebih besar dari nilai alpha. Meskipun lingkungan kerja yang baik sering dianggap sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, ada situasi dimana lingkungan kerja yang kurang ideal tidak selalu berdampak secara signifikan pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan dukungan tambahan, karyawan yang sangat termotivasi dan memiliki tujuan yang jelas juga dapat mencapai kinerja yang tinggi bahkan dalam kondisi lingkungan kerja yang kurang ideal. Lingkungan kerja pada PLTU Nii tanasa seringkali keras dan berpotensi beresiko, tetapi lingkungan tersebut tidak selalu berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan karyawan PLTU Nii Tanasa telah terbiasa dengan kondisi kerja yang keras dan telah mengembangkan keterampilan serta strategi untuk beroperasi secara efektif pada lingkungan tersebut.

PLTU Nii Tanasa telah mengimplementasikan langkah-langkah keselamatan dan perawatan kesehatan yang memadai untuk mengurangi dampak negative lingkungan kerja terhadap kinerja

karyawan. Termasuk penyediaan peralatan pelindung, program pelatihan keselamatan, dan dukungan kesehatan bagi karyawan. Hal tersebut mendukung penelitian Rosmana & Wahyuningsih (2023), Salakory et al. (2022), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi kinerja setiap karyawan akan tetapi, pengaruh tersebut tidak secara signifikan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha, artinya bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PLTU Nii Tanasa. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja keras dan memberikan yang terbaik. Kepuasan kerja dapat muncul dari berbagai faktor, seperti pembayaran, pekerjaan, promosi kerja, dan kepenyeliaan (supervisi). Karyawan yang merasa dihargai dan diberikan kesempatan untuk berkembang cenderung akan lebih bersemangat untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan baik.

Selain itu, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih setia dan enggan meninggalkan perusahaan. Hal tersebut berarti PLTU Nii Tanasa dapat mempertahankan karyawan yang berpengalaman dan terlatih dengan baik, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dan efisiensi operasional. Dengan memiliki tim yang stabil dan terlatih, PLTU Nii Tanasa dapat mengatasi tantangan-tantangan yang kompleks dan memaksimalkan kinerja karyawan. Hal tersebut mendukung penelitian Ekowati dan Amin (2018), Badrianto & Ekhsan (2020), Adillah et al. (2023), Rohmah & Widiartanto (2020), Farisi & Nurhayati (2021), dan Nasution (2018), menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seorang karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis dan hipotesis kedelapan yang menguji peran mediasi dari kepuasan kerja pada pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja mampu meningkatkan pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja menjadi elemen penting dalam menjembatani pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa senang dan puas terhadap pekerjaannya, karyawan cenderung lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Sebaliknya, karyawan yang merasa kurang puas dengan pekerjaan mereka akan mengalami penurunan motivasi dan kinerja. Oleh sebab itu, kepuasan kerja dapat berperan sebagai pelindung terhadap dampak negatif dari stress atau tekanan dalam lingkungan kerja.

Kesehatan kerja yang baik juga dapat berdampak langsung pada kepuasan kerja seorang karyawan. Ketika perusahaan memperhatikan kesejahteraan fisik dan mental karyawan, mereka cenderung merasa dihargai dan terpenuhi. Faktor-faktor seperti program kesehatan, fasilitas perlindungan, keselamatan kerja yang baik, serta fleksibilitas waktu kerja yang mendukung dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan. Kepuasan kerja memainkan peran penting dalam menjembatani pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Kesehatan kerja yang baik juga berkontribusi pada kepuasan kerja dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan menghargai karyawan. Dengan demikian, fokus pada meningkatkan kepuasan kerja dan kesehatan kerja dapat membantu menciptakan tempat kerja yang produktif dan memuaskan bagi semua pihak yang terlibat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arifin et al. (2023),

Utami (2019) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Peran Kepuasan Kerja dalam memediasi pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis dan hipotesis kesembilan yang menguji peran dari kepuasan kerja pada pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha. Hal tersebut berarti bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja memiliki peran penting dalam memediasi pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU). Ketika karyawan merasa puas dengan keamanan yang diberikan, mereka cenderung lebih bersemangat dan fokus dalam menjalankan tugas yang diberikan. Keselamatan kerja yang baik menciptakan rasa percaya diri diantara karyawan, mengurangi tingkat kecemasan akan risiko cedera atau kecelakaan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Selain itu, keselamatan kerja yang terjaga juga dapat memberikan rasa nyaman bagi karyawan dalam melaksanakan tugas mereka. Mereka tidak hanya dilindungi dari potensi bahaya, tetapi juga merasa dihargai oleh perusahaan yang memprioritaskan kesejahteraan mereka. Hal ini dapat meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan terhadap organisasi, yang pada akhirnya berkontribusi pada kinerja yang lebih baik. Kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja dan praktik keselamatan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih berpartisipasi dalam program keselamatan kerja, seperti pelaporan insiden atau memberikan masukan untuk perbaikan. Ini berarti karyawan lebih aktif dalam menjaga lingkungan kerja yang aman dan mengambil langkah-langkah pencegahan yang diperlukan.

Selanjutnya, kepuasan kerja juga dapat membantu mengatasi stress yang berkaitan dengan pekerjaan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung mengalami tingkat stress yang lebih rendah. Ini berarti mereka dapat lebih fokus dan berkonsentrasi pada tugas mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka. Dengan demikian, kepuasan kerja berperan sebagai penghubung yang penting antara keselamatan kerja dan kinerja karyawan pada PLTU Nii Tanasa. Dengan memastikan kepuasan kerja karyawan, perusahaan dapat menciptakan kondisi yang optimal dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Ekowati & Amin (2018), Adillah et al. (2023), Arifin et al. (2023), Utami (2019) yang dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Peran Kepuasan Kerja dalam memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis dan hipotesis kesepuluh yang menguji peran mediasi dari kepuasan kerja pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, karyawan tersebut cenderung lebih termotivasi dan bersemangat dalam menjalankan tugas mereka. Hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena karyawan yang puas dengan pekerjaannya biasanya bekerja lebih baik dan lebih produktif.

Lingkungan kerja yang baik memainkan peran penting dalam kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung, seperti hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan, fasilitas yang memadai, serta budaya kerja yang positif, dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Jika karyawan merasa nyaman dan dihargai pada tempat bekerja, para karyawan tersebut lebih memungkinkan untuk merasa puas dengan pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja dapat bertindak sebagai mediator diantara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Hal tersebut berarti jika lingkungan kerja

yang baik meningkatkan kepuasan kerja karyawan, pada gilirannya akan meningkatkan kinerja karyawan. Misalnya, ketika karyawan merasa puas dengan lingkungan kerja yang ada, para karyawan akan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan yang diberikan.

Dalam konteks ini, penting bagi PLTU Nii Tanasa untuk tidak hanya fokus pada meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga memastikan bahwa lingkungan kerja yang aman, dukungan manajemen yang memadai, dan penanganan tekanan kerja yang efektif juga menjadi prioritas. Dengan demikian, karyawan dapat merasa lebih aman, termotivasi, dan fokus dalam menjalankan tugas mereka, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arifin et al. (2023), Utami (2019), yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja, keselamatan kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja karyawan. Kesehatan dan keselamatan kerja yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan, terutama di lingkungan kerja yang berisiko tinggi seperti PLTU Nii Tanasa. Di sisi lain, lingkungan kerja yang kondusif tidak secara langsung memengaruhi kinerja karyawan, namun berkontribusi pada kepuasan kerja yang menjadi variabel mediator penting. Kepuasan kerja terbukti memiliki peran mediasi yang signifikan dalam hubungan antara kesehatan, keselamatan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, yang berarti peningkatan faktor-faktor tersebut akan berujung pada peningkatan kinerja karyawan jika kepuasan kerja tercapai.

Perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan program kesehatan dan keselamatan kerja dengan memastikan pelaksanaan SOP yang lebih efektif dan memperkuat budaya K3 di tempat kerja. Selain itu, perusahaan perlu memperhatikan kualitas lingkungan kerja, meskipun tidak secara langsung memengaruhi kinerja, lingkungan yang baik tetap berperan penting dalam mendukung kepuasan kerja karyawan. Program-program pelatihan dan pengembangan karyawan juga perlu diprioritaskan untuk memastikan karyawan memiliki keterampilan yang memadai dalam menghadapi tantangan pekerjaan yang ada, sehingga mampu berkontribusi secara optimal pada kinerja perusahaan.

Secara teoritis, hasil penelitian ini memperkuat konsep bahwa kesehatan dan keselamatan kerja yang baik dapat memengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan secara signifikan. Kepuasan kerja berperan sebagai mediator penting dalam hubungan tersebut, yang berarti peningkatan kesehatan dan keselamatan kerja akan berdampak lebih kuat jika perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memastikan kepuasan karyawan. Secara manajerial, perusahaan perlu fokus pada penerapan kebijakan kesehatan, keselamatan, dan lingkungan kerja yang sesuai dengan standar serta secara aktif memantau kepuasan kerja karyawan untuk menciptakan suasana kerja yang produktif dan harmonis. Langkah-langkah ini dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan dan daya saing perusahaan di industri.

DAFTAR PUSTAKA

- Adilah, R., & Firdaus, V. (2023). Pengaruh Keselamatan Kerja, Motivasi Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Melalui Kepuasan Kerja pada Rs Dkt Sidoarjo selama Pandemi COVID-19. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(1), 12-20.
- Ahmad, Sattar dan Nawaz. (2017). The Mediating Role of Perceived Job Satisfaction in The Relationship between Occupational Health & Safety and Employees' Performance. *Gomal Journal of Medical Sciences*, 15(1).
- Al Kautsar, I. (2013). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan tetap bagian produksi PR. Sejahtera Abadi Malang) (Doctoral dissertation, Brawijaya University).

- Alex. S. Nitisemito. (2002). *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi, Penerbit Ghalia. Indonesia.
- Anggi Pratama. (2015). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(2).
- Arifin, M., Hasni, M., & Senjawati, M. I. (2023, December). Efek Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Gudang PT. SAD Indonesia). In *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Industri (SNTI)* (Vol. 10, No. 1, pp. 23-27).
- Asa'ad, Moh. (1995). *Psikologi Industri*. Liberty: Yogyakarta.
- Atmojo, A. T., Herdiansyah, C. T., Prandapoki, L., Habibullah, M. R., Martiansyah, R. T., Vhamilah, V. T., & Metra, W. T. (2022). Analisis Pengaruh Keselamatan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review). *ESCAF*, 1(1), 89-102.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2020). Effect of work environment and job satisfaction on employee performance in PT. Nesinak industries. *Journal of Business, Management, & Accounting*, 2(1).
- Bernardin, et al. (1993). *Human Resource Management, an Experiential Approach*. McGraw Hill International Edition, Singapore: McGraw Hill Book Co.
- Busyairi, M., Tosungku, L. O. A. S., & Oktaviani, A. (2014). Pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
- Djaali, H., & Pudji Muljono. (2008). *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta: Grasindo.
- Dwi, L. S., Putri, N., Yuwono, & Amir, I. (2021). Effect of Occupational Health and Safety, and Work Environment on Employee Performance with Working Satisfaction as Mediation Variable. *J. Mgt. Mkt. Review*, 6(2), 117-124.
- Eko, Widodo Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ekowati, V. M., & Amin, F. M. (2019, October). The effects of occupational health and safety on employee performance through work satisfaction. In *2018 International Conference on Islamic Economics and Business (ICONIES 2018)* (pp. 242-245). Atlantis Press.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP Semarang.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19-5/E*.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (1995). *Behavior in Organization*. New Jersey: Prentice Hall.
- Hafidhuddin, D. & Tanjung, H. (2013). *Manajemen Syariah Dalam Praktik*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hiksan, Nur. (2012). Implementasi Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Terminal BBM Makassar. Skripsi Universitas Hasanuddin Makassar.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
- Irianto, J. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Insan Cendekia.
- Isyandi, B. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Pekanbaru: Unri Press.
- Juliandi, A. (2018). Structural Equation Model Partial Least Square (Sem-PLS) Menggunakan SmartPLS. Batam: Universitas Batam.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*.
- Kasmir, D. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (4th ed.). PT Rajagrafindo Persada.
- Kreitner, et al. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 2. Edisi 8. Alih Bahasa Abdul Rosyid. Jakarta: Erlangga.
- Kusumastuti, I., Kurniawati, N., Satria, D. L., & Wicaksono, D. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Aluminium di Yogyakarta. *Jurnal REKOMEN (Riset Ekonomi Manajemen)*, 3(1), 43-53.
- Lalu Husni. (2005). *Hukum Ketenagakerjaan*, Edisi Revisi. Jakarta: PT. Raja Grafindo.

- Maharani. (2017). The Effect of Transformational Leadership on Organizational Citizenship Behaviour Mediated by Job Satisfaction and Organizational Commitment. *International Journal of Economic Research*, 14(3), 205-2018.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maria, E., & Sukiman, S. (2021). Hubungan Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 4(1), 35-44.
- Martias, L. D. (2021). Statistika Deskriptif Sebagai Kumpulan Informasi. *Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*.
- Munandar, R. M., Endang, S. A., & M. Hakam, S. M. (2014). Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Insentif terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi pada Pekerja bagian Produksi PT. Sekawan Karyatama Mandiri Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(1).
- Nasution, M. I. (2018). Peran Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. The National Conference on Management and Business (NCMAB) 2018.
- Nur, Z. A., Hastuti, & Isalman, I. (2020). PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM KOTA KENDARI. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 12(2), 80-93.
- Novri, Setiawan, Indra. (2013). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada Departemen Jaringan PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2).
- Novriansyah, Y., & Angraini, M. (2021). Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Tembesu Jaya Kabupaten Tebo. *Jurnal Manajemen Sains*, 1(2), 113-120.
- Nuraini. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Paendong, J., Sentosa, E., & Sarpan, S. (2018). The Influence of Work Environment and Compensation on Employee Performance with Job Satisfaction as Mediating Variable. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(6), 20684-20694.
- Purwanto, A. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada Karyawan CV. Duta Jaya Mandiri di Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 16(1), 41-50.
- Rahman, F., Hidayah, I., & Arman, M. (2022). The Effect of Occupational Safety and Health on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediation Variable at PT. Kharisma Ciptasakti. *International Journal of Science and Management Studies*, 5(1), 1-8.
- Rajasekar, J. & Alif, M. (2019). The role of occupational health and safety on employees' performance. *International Journal of Health and Clinical Research*, 2(2), 12-19.
- Rita, S., & Siti, R. (2020). Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 19(2), 137-149.
- Roni, Y. (2021). Pengaruh Kesehatan Kerja, Keselamatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinergi Mitra Solusi. *Jurnal Riset Manajemen*, 7(3).
- R, R., Hakim, A., Masri, M., Taufik, M., & Isalman, I. (2021). Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja, Komitmen Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Personel Brimob Polri Pada Satuan Brimob Polda Polda Sultra. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi (JUMBO)*, 5(3), 519. <https://doi.org/10.33772/jumbo.v5i3.20996>
- Saleh, M., & Nugroho, A. (2022). The effect of workplace environment and occupational health on employee performance. *Asian Journal of Business and Management*, 10(3), 99-104.
- Saputra, R. A., Patwayati, P., Sinarwati, S., Mokodompit, E. A., Yusuf, A. R., Kalimin, L. O., & Isalman, I. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dprd Kabupaten Buton Utara. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi (JUMBO)*, 4(1), 140. <https://doi.org/10.33772/jumbo.v4i1.13255>
- Sari, R. R., & Hadhi, M. (2020). The Influence of Occupational Safety and Health on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediating Variable. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 9(1), 1831-1835.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Suharto, A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sainstek*, 7(1), 9-16.

- Suriyanto, E. (2012). Analisis Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Produksi PT. Astra International Tbk. (Studi Kasus pada Karyawan Departemen Produksi). *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Utami, F. (2020). *Dampak Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Pabrik Kayu Bulat Sidoarjo* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang).
- Widyatama, D., & Ruliyanto, D. (2018). Pengaruh Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 44-50.
- Widiastuti, A., Hatta, H., & Dharmayana, R. (2019). Pengaruh Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 14-20.
- Zain, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Pembiayaan di Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 4(2).