

PENGARUH MANAJEMEN RISIKO TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. JAPFA COMFEED INDONESIA Tbk UNIT PUJUNGAN

Ni Putu Riska Natalia¹, I Gusti Putu Agung Widya Goca²,
A.A Istri Agung Ovy Dwijayanthi³, I Dewa Agung Ayu Eka Idayanti
Universitas Ngurah Rai, Bali, Indonesia

riskanataliabali@gmail.com¹, widya.goca@unr.ac.id², ovy.dwijayanthi@unr.ac.id³,
eka.idayanti@gmail.com⁴

Corresponding Author : riskanataliabali@gmail.com

ABSTRAK

Perusahaan atau organisasi perlu memperhatikan manajemen risiko dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Manajemen risiko yang baik dan kepuasan kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik. Terdapat beberapa permasalahan yang ditemukan berkaitan dengan manajemen risiko dan kepuasan kerja dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Pujungan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh manajemen risiko terhadap kinerja karyawan, pengaruh manajemen risiko terhadap kepuasan kerja, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, serta peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh manajemen risiko terhadap kinerja karyawan, dengan fokus pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Pujungan. Metode penelitian menggunakan data kuantitatif dengan analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). Penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh dimana dalam penentuan sampel seluruh populasi digunakan sebagai sampel yaitu sebanyak 62 orang karyawan. Data dianalisis menggunakan Smart PLS meliputi tiga tahap yaitu analisis *outer model*, analisis *inner model*, dan pengujian hipotesis. Penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen risiko di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Pujungan secara positif memengaruhi kinerja karyawan dan kepuasan kerja mereka. Selain itu, kepuasan kerja juga berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan secara komplementer (*partial mediation*).

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Manajemen Risiko.

ABSTRACT

Companies or organizations need to pay attention to risk management and job satisfaction in improving employee performance. Good risk management and high job satisfaction will result in good performance. There were several problems found related to risk management and job satisfaction in an effort to improve employee performance at PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Pujungan. This study aims to identify the influence of risk management on employee performance, the influence of risk management on job satisfaction, the influence of job satisfaction on employee performance, and the role of job satisfaction in mediating the influence of risk management on employee performance, with a focus on PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Pujungan. The research method uses quantitative data with Structural Equation Modeling (SEM) analysis with the Partial

Least Square (PLS) approach. This study uses a saturated sample method where the entire population is used as a sample, namely 62 employees. The data were analyzed using Smart PLS, including three stages: outer model analysis, inner model analysis, and hypothesis testing. This study demonstrates that risk management at PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Pujungan positively influences employee performance and their job satisfaction. Additionally, job satisfaction also contributes positively to employee performance as a partial mediator.

Keywords : *Employee Performance, Job Satisfaction, Risk Management.*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia memainkan peran yang sangat penting dalam mencapai keberlanjutan suatu organisasi dengan memprioritaskan pengembangan karyawan, kesejahteraan dan pengelolaan bakat. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja perusahaan, oleh sebab itu dalam suatu perusahaan memerlukan kinerja yang baik dari setiap karyawan demi menunjang keberlanjutan perusahaan (Jumiati, 2023).

Kinerja karyawan merupakan salah satu komponen penting yang harus di miliki oleh suatu perusahaan atau organisasi. Melihat perkembangan dunia bisnis di Indonesia pada saat ini yang semakin meningkat seiring dengan perkembangan jaman maka perusahaan perlu mempertimbangkan beberapa aspek agar dapat meningkatkan kualitas perusahaan, sehingga perusahaan mampu mengikuti perkembangan yang ada dan tetap dapat bersaing. Kinerja karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti : manajemen risiko dan kepuasan kerja.

Kesenjangan hasil penelitian ditemukan di dalam penelitian Dyah & Mursidi (2022) dimana mereka menyatakan bahwa manajemen risiko mempunyai pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Namun Elva Susanti, dkk (2019) menyatakan bahwa manajemen risiko berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh ramayanti dkk (2022) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun secara simultan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan berbeda dengan Elizabeth dan Yanuar (2021) dimana hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel intervening atau mediasi antara manajemen risiko terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian sebelumnya juga menggunakan kepuasan kerja sebagai mediasi, hal ini dikarenakan ada hubungan antar variabel tersebut dalam peningkatan kinerja. Pendapat ini didukung oleh penelitian Dyah & Widi (2020), Zahra Istiqamah dkk (2022) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara manajemen risiko melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian oleh Alwein Gilang (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi pada pengaruh manajemen risiko terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN TEORI

Menurut Busro (2020) kinerja karyawan merupakan pekerjaan yang sukses ditunjukkan oleh para karyawan dengan usaha mereka untuk memenuhi tugas dan kewajiban. Selain itu, kinerja karyawan memperlihatkan seberapa besar dan banyak karyawan memberikan kontribusi pada perusahaan atau organisasi. Baihaqi & Paulus

(2020), Febrianti & Triono (2020) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan, dan difokuskan dalam upaya peningkatan kinerja dalam mencapai tujuan perusahaan untuk melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya.

Edy Sutrisno (2019:74) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Handoko (2020:193) mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja.

Mukhoiyaroh (2021) Manajemen risiko merupakan suatu kegiatan yang dimaksudkan untuk dapat menanggulangi beberapa risiko yang mungkin terjadi dalam sebuah usaha. Suseno, P. (2022:26) menyatakan secara sederhana pengertian manajemen risiko adalah pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen dalam penanggulangan risiko, terutama risiko yang dihadapi oleh organisasi/perusahaan, keluarga dan masyarakat.

Grand teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Agency Theory* (teori keagenan). Teori Keagenan pertama kali diperkenalkan oleh ekonom eksekutif Michael C. Jensen dan ekonom keuangan William H. Meckling dalam makalah berjudul "*Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure*," yang diterbitkan dalam jurnal "*Journal of Financial Economics*" pada tahun 1976. Jensen dan Meckling mengusulkan kerangka kerja untuk memahami hubungan antara pemilik (principal) suatu organisasi dengan agen yang bertindak atas nama mereka, seperti manajer atau eksekutif (agen).

Teori keagenan mempunyai dasar pemikiran atas adanya perbedaan data informasi antara atasan dan karyawan, antara kantor pusat dan kantor cabang, atau adanya asimetri data informasi yang mempengaruhi penggunaan sistem. Hal ini berkaitan dengan manajemen risiko dalam konteks mengelola risiko yang muncul dari tindakan agen yang tidak sesuai dengan tujuan prinsipal. Teori agensi dapat menjelaskan hubungan pegawai dengan kinerja, karyawan yang merasa di percaya dan di dukung oleh manajemen cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono,2019:2). Penelitian pada hakikatnya adalah suatu kegiatan ilmiah untuk memperoleh pengetahuan yang benar tentang suatu masalah. Pengetahuan yang diperoleh dari penelitian terdiri fakta, konsep, generalisasi dan teori yang memungkinkan manusia dapat memahami fenomena yang nampak dan memecahkan masalah yang dihadapinya.

Penelitian ini dilakukan di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Pujungan. Peneliti memilih PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Pujungan dikarenakan pada saat peneliti melakukan observasi ditemukan adanya penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh beberapa faktor seperti manajemen risiko dan kepuasan kerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Pujungan yang berjumlah 62 orang. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan sampel jenuh, dimana seluruh populasi digunakan sebagai sampel karena <100.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain : observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Dalam pengukuran jawaban responden, menggunakan skala likert dengan alternatif jawaban Sangat Setuju (5), Setuju (4), Kurang Setuju (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Partial Least Square* (PLS) yang bertujuan untuk mengetahui apakah ada tidaknya pengaruh antara manajemen risiko terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Adapun hipotesis dari penelitian ini antara lain :

H1 : Manajemen Risiko Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Manajemen Risiko Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja

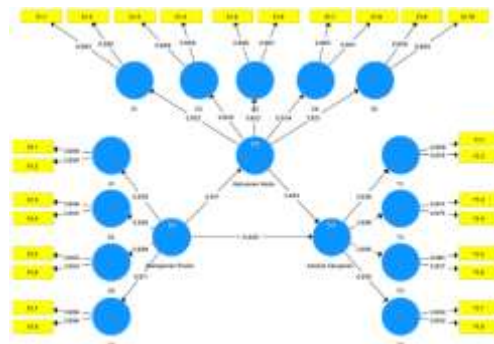
H3 : Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

H4 : Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Manajemen Risiko Terhadap Kinerja Karyawan

HASIL PENELITIAN

Analisis Outer Model (Model Pengukuran)

Mengevaluasi outer model menggunakan tiga kriteria yaitu, *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. Dalam penelitian ini ada 62 responden yang memenuhi kriteria. Data diolah menggunakan *SmartPLS*. Evaluasi model pengukuran berdasarkan outer loading untuk indikator reflektif dengan kriteria, yaitu indikator reflektif dianggap valid jika memiliki nilai loading diatas 0,50 dan atau nilai t-statistik diatas 1,96 yang artinya model tersebut memiliki *convergent validity*.



Gambar 1. Hasil Uji Analisis Outer Model PLS

Sumber : Data diolah (2024)

Convergent validity

Convergent Validity dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item skor atau *component score* yang diestimasi dengan *Software PLS*. Penelitian ini akan menggunakan batas loading factor sebesar 0,6. Nilai outer model atau korelasi antara variabel dengan variabel seluruhnya memenuhi *convergent validity* dengan nilai loading factor di atas 0,6. Hasil pengolahan dengan menggunakan PLS tercantum dalam tabel 1.

Tabel 1. Convergent Validity Variabel Penelitian

No	Indikator	Outer Loading	Loading Factor	Keterangan
Manajemen Risiko (X)				
Risiko Internal (X1)				
1	Saya memahami risiko - risiko internal yang mungkin mempengaruhi kegiatan operasional PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Pujungan (X1.1)	0,989	0,6	Terpenuhi
2	Manajemen senior secara aktif terlibat dalam proses identifikasi dan penilaian risiko proses internal (X1.2)	0,989	0,6	Terpenuhi
Risiko Sumber Daya Manusia (X2)				
1	Saya merasa bahwa prosedur yang dimiliki PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Pujungan sudah efektif dalam mengatasi konflik antar karyawan (X1.3)	0,956	0,6	Terpenuhi
2	PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Pujungan memiliki proses evaluasi kinerja yang transparan dan adil untuk menilai kontribusi karyawan (X1.4)	0,955	0,6	Terpenuhi
Risiko Sistem (X3)				
1	Saya merasa bahwa PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Pujungan telah melaksanakan langkah-langkah perlindungan data yang cukup untuk mencegah akses yang tidak sah (X1.5)	0,963	0,6	Terpenuhi
2	Karyawan di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Pujungan ini tau bagaimana melaporkan insiden keamanan atau kerentanan yang mereka temui (X1.6)	0,964	0,6	Terpenuhi
Risiko Eksternal (X4)				
1	PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Pujungan memiliki prosedur untuk mengukur risiko reputasi dari hubungan dengan pihak eksternal (X1.7)	0,996	0,6	Terpenuhi
2	PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Pujungan memiliki rencana darurat yang jelas untuk mengatasi risiko dari bencana alam atau peristiwa luar biasa lainnya (X1.8)	0,996	0,6	Terpenuhi
Kepuasan Kerja (Z)				
Pekerjaan (Z1)				
1	Saya senang karena setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik (Z1.1)	0,993	0,6	Terpenuhi
2	Pekerjaan saya saat ini sesuai dengan kemampuan saya (Z1.2)	0,992	0,6	

No	Indikator	Outer Loading	Loading Factor	Keterangan
Upah (Z2)				
1	Penghasilan yang saya dapatkan dari pekerjaan saat ini sudah mencukupi kebutuhan saya (Z1.3)	0,996	0,6	Terpenuhi
2	Dengan upah yang diberikan saya merasa puas dengan pencapaian usaha saya (Z1.4)	0,996	0,6	
Promosi (Z3)				
1	Promosi (kenaikan jabatan) yang ditetapkan oleh PT. Japfa Compeed Indonesia Tbk Unit Pujungan sesuai dengan prosedur yang berlaku (Z1.5)	0,966	0,6	Terpenuhi
2	Penilaian untuk promosi (kenaikan jabatan) pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Pujungan berdasarkan prestasi dan hasil kerja (Z1.6)	0,967	0,6	Terpenuhi
Supervisi (Z4)				
1	Atasan selalu memberikan arahan dan petunjuk dalam pelaksanaan kerja (Z1.7)	0,980	0,6	Terpenuhi
2	Saya merasa senang karena atasan sudah memberikan bimbingan yang baik pada karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Pujungan (Z1.8)	0,981	0,6	Terpenuhi
Rekan Kerja (Z5)				
1	Rekan Kerja selalu memberikan dukungan kepada saya untuk bekerja lebih baik lagi (Z1.9)	0,990	0,6	Terpenuhi
2	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan (Z1.10)	0,990	0,6	Terpenuhi
Kinerja Karyawan (Y)				
Kuantitas Dari Hasil (Y1)				
1	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan sesuai dengan harapan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Pujungan (Y1.1)	0,980	0,6	Terpenuhi
2	Jumlah Pekerjaan yang diberikan dapat saya selesaikan sesuai dengan target unit kerja (Y1.2)	0,979	0,6	Terpenuhi
Kualitas Dari Hasil (Y2)				
1	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cermat (Y1.3)	0,974	0,6	Terpenuhi
2	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan (Y1.4)	0,975	0,6	Terpenuhi
Tanggung Jawab (Y3)				
1	Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan (Y1.5)	0,961	0,6	Terpenuhi

No	Indikator	Outer Loading	Loading Factor	Keterangan
2	Dalam keadaan tertentu saya bersedia bekerja lebih dari jam kerja yang saya dapat untuk membantu kelancaran PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Pujungan (Y1.6)	0,957	0,6	Terpenuhi
Kemampuan Bekerjasama (Y4)				
1	Saya sering membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat mencapai tujuan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Pujungan (Y1.7)	0,992	0,6	Terpenuhi
2	Saya mampu membina kerjasama dengan semua karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Pujungan (Y1.8)	0,992	0,6	Terpenuhi

Discriminant Validity

Model dikatakan mempunyai discriminant validity yang baik jika setiap nilai loading indikator dari sebuah variabel laten memiliki nilai loading yang lebih besar dibanding nilai loading jika dikorelasikan dengan variabel laten lainnya (Wiyono, 2011:403). *Discriminant validity* variabel penelitian ini dianalisis menggunakan *Fornell-Larcker Criterion* yang dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. *Discriminant Validity* Variabel Penelitian Menggunakan *Fornell-Larcker Criterion*

Variabel	Y	Z	X
Kinerja Karyawan	0,919	0,911	0,906
Kepuasan Kerja	0,911	0,920	0,911
Manajemen Risiko	0,906	0,911	0,913

Tabel 2. menunjukkan seluruh akar dari AVE (*Fornell-Larcker Criterion*) tiap konstruk lebih besar dari pada korelasinya dengan variabel lainnya. Semua variabel latent nilai Akar AVE > Korelasinya antar konstruk lainnya, maka syarat validitas diskriminan pada model ini telah terpenuhi.

Composite Reliability

Alat untuk mengukur reliabilitas adalah Cronbach Alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel, apabila Hasil $\alpha > 0,70$ = reliabel dan Hasil $\alpha < 0,70$ = tidak reliabel (Wiyono, 2011:403). Hasil composite reliability penelitian dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. *Composite Reliable* Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Manajemen Risiko (X)	0,972	0,976	<i>Reliable</i>
Kepuasan Kerja (M)	0,980	0,982	<i>Reliable</i>

Kinerja Karyawan (Y)	0,973	0,977	Reliable
----------------------	-------	-------	----------

Sumber : Data diolah Tahun 2024

Analisis Inner Model

Analisis *inner model* merupakan model strukturan yang digunakan untuk memprediksi hubungan kausalitas (sebab akibat) antar konstruk atau varaibel laten Kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi: R Square

Tabel 4. Nilai R Square

Variable	R Square
Kepuasan kerja	0,830
Kinerja Karyawan	0,864

Sumber : Data diolah Tahun 2024

Pada Tabel 4. dapat dilihat nilai *R-square* variabel kepuasan kerja sebesar 0,830, hal ini dapat dijelaskan bahwa 83,0% variabilitas konstruk kepuasan kerja dijelaskan oleh variabel manajemen risiko, sedangkan 17,0% dijelaskan oleh variabel di luar model. variabel kinerja karyawan memiliki nilai 86,4% variabilitasnya dijelaskan oleh manajemen risiko dan kepuasan kerja, sedangkan 13,6% dijelaskan oleh variabel di luar model.

Selain menggunakan *R-square*, *goodness of fit*, model juga diukur dengan menggunakan *Q-Square predicat relevance* untuk model struktural, mengukur seberapa baik observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya.

Nilai *Q-Square* > 0 menunjukkan model memiliki *predicate relevance*, sebaliknya jika nilai *Q-Square* ≤ 0 menunjukkan model tidak memiliki *predicate relevance*. Berdasarkan Tabel 4. dapat dihitung nilai *predicat relevance* (Q^2), yaitu:

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - (1 - R1^2) (1 - R2^2) \\
 &= 1 - (1 - 0,830) (1 - 0,864) \\
 &= 1 - (0,170) (0,136) \\
 &= 1 - 0,023 \\
 &= 0,977
 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa nilai Q^2 lebih besar dari 0 (0,977), sehingga dapat diinterpretasikan bahwa model baik karena memiliki nilai prediktif yang relevan, yaitu sebesar 97,7%.

Pengujian Hipotesis

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

Konstruk	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P-Value	Keterangan
Pengaruh Langsung				
Manajemen Risiko -> Kinerja Karyawan	0,448	2,340	0,020	Diterima
Manajemen Risiko -> Kepuasan Kerja	0,911	31,992	0,000	Diterima
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,503	2,665	0,008	Diterima
Pengaruh Tidak Langsung				

Konstruk	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P-Value	Keterangan
Manajemen Risiko -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,458	2,517	0,012	Diterima
P1) Manajemen Risiko -> Kepuasan Kerja	0,911	31,992	0,000	Diterima
P2) Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,503	2,665	0,008	Partial Mediation (complementary)
P3) Manajemen Risiko -> Kinerja Karyawan	0,448	2,340	0,020	

Sumber : Data diolah Tahun 2024

H1 : Manajemen Risiko berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pada tabel 4. hasil uji *path coefficients* antara manajemen risiko terhadap kinerja karyawan menunjukkan adanya pengaruh yang positif dengan nilai koefisien sebesar 0,448 dengan nilai t-statistik 2,340 dan signifikan pada $\alpha= 0,020$ nilai t-statistik berada diatas nilai kritis 1,96.

H2 : Manajemen Risiko berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Pada Tabel 4. hasil uji *path coefficients* antara manajemen risiko terhadap kepuasan kerja menunjukkan adanya pengaruh yang positif dengan nilai koefisien sebesar 0,911 dengan nilai t-statistik 31,992 dan signifikan pada $\alpha= 0,000$ nilai t-statistik berada diatas nilai kritis 1,96.

H3 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pada Tabel 4. hasil uji *path coefficients* antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan adanya pengaruh yang positif dengan nilai koefisien sebesar 0,503 dengan nilai t-statistik 2,665 dan signifikan pada $\alpha= 0,008$ nilai t-statistik berada diatas nilai 1,96.

H4 : Kepuasan Kerja memiliki peran *partial mediation* komplementer pada pengaruh Manajemen Risiko terhadap Kinerja Karyawan.

Pada Tabel 4. hasil uji koefisien jalur pengaruh manajemen risiko terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja menunjukkan adanya pengaruh yang positif dengan nilai koefisien sebesar 0,458 nilai t-statistik 2,517 berada diatas nilai 1,96. Pengaruh langsung manajemen risiko terhadap kepuasan kerja signifikan sebesar 31,992 (lebih besar dari 1,96). Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan signifikan sebesar 2,665 (lebih besar dari 1,96). Pengaruh langsung manajemen risiko terhadap kinerja karyawan signifikan sebesar 2,340 (lebih besar dari 1,96).

Tabel 4. menerangkan ketiga pengaruh antara variabel endogen dan eksogen tersebut, menyimpulkan peran mediasi dari Kepuasan Kerja telah sesuai dengan prosedur analisis mediator menurut Hair et al., (2019:250) adalah *Complementary (partial mediation)*.

PEMBAHASAN

Pengaruh Manajemen Risiko Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara manajemen risiko dengan kinerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Pujungan, sesuai dengan hipotesis yang dibangun sebelumnya. Temuan ini konsisten dengan teori yang menyatakan bahwa manajemen risiko yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan dapat diandalkan, mengurangi kecemasan dan

ketidakpastian di antara karyawan, sehingga meningkatkan kesejahteraan mereka. Dengan demikian, implementasi manajemen risiko yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kesejahteraan dan stabilitas lingkungan kerja (Ratnawaty, 2017).

Pengaruh Manajemen Risiko Terhadap Kepuasan Kerja

Manajemen risiko berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja menjelaskan adanya pengaruh searah dan bermakna, dimana apabila manajemen risiko meningkat maka akan diikuti oleh peningkatan pada kepuasan kerja. Temuan ini telah mengkonfirmasi Hipotesis 2 penelitian. Temuan ini juga mempertegas hasil penelitian sebelumnya. Penelitian Alwein Gilang (2019), Menunjukkan bahwa manajemen risiko berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, Dyah & Widiartono (2020) juga mendapatkan hasil yang sama bahwa manajemen risiko berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Pujungan, menjelaskan adanya pengaruh searah dan bermakna, dimana apabila kepuasan kerja meningkat maka akan diikuti oleh peningkatan pada kinerja karyawan. Temuan ini telah mengkonfirmasi Hipotesis 3 penelitian. Temuan ini juga mempertegas beberapa hasil penelitian sebelumnya. Penelitian Ramayanti dkk (2022) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun secara simultan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Nurrohmat (2021) ditemukan pengaruh positif dan signifikan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Manajemen Risiko Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t-statistik dan uji path coefficient menunjukkan pengaruh positif dan signifikan manajemen risiko terhadap kinerja karyawan. Penambahan variabel kepuasan kerja sebagai mediasi parsial memberikan pengaruh yang berbeda pada hubungan langsung kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mengkonfirmasi Hipotesis 4 dalam penelitian, menunjukkan bahwa manajemen risiko mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung melalui kepuasan kerja. Manajemen risiko yang efektif meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Dyah & Widiartono (2020), yang juga menemukan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh manajemen risiko terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Manajemen risiko berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Pujungan.
2. Manajemen risiko berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Pujungan.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Pujungan.

4. Manajemen risiko mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung melalui kepuasan kerja. Peran kepuasan kerja sebagai pemediasi komplementer menegaskan bahwa manajemen risiko yang baik tidak hanya secara langsung meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga melalui meningkatkan kepuasan kerja.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah di buat maka dapat di ajukan saran-saran sebagai berikut :

1. PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Pujungan dapat meningkatkan kesadaran dan kesiapan karyawan dalam menghadapi berbagai risiko yang mungkin terjadi.
2. PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Pujungan harus melakukan peninjauan kebijakan penggajian yang komprehensif, sehingga dapat membantu perusahaan meningkatkan kepuasan kerja, kinerja, dan retensi bakat karyawan.
3. PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Pujungan sebaiknya memperkuat budaya kerja kolaboratif dan meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan dalam bekerja sama untuk mencapai keberhasilan bersama.
4. Penelitian selanjutnya dapat memperluas jangkauan dengan menambahkan variabel baru untuk memahami lebih dalam interaksi antara kepuasan kerja, manajemen risiko, dan kinerja karyawan. Ini diharapkan memperkaya pemahaman tentang kondisi organisasi dan faktor-faktor kunci yang mempengaruhi pencapaian tujuan dalam lingkungan kerja.

REFRENSI

- Anggoro W, Indarti, S, & Efni, Y. (2022). Pengaruh Penerapan K3 Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Sari Lembah Subur Pelalawan. *Jurnal Daya Saing*, 8(3), 402–415.
- Anh, H.T.D. (2023). *Impact of Risk Management Effectiveness on Employee Satisfaction: A Study in the Case of Vietnamese Firms. Modern Economy*, 14(06), 725–737.
- Aryanto,U. (2018). Bab III - Metode Penelitian Metode Penelitian. *Metode Penelitian*, 32–41.
- D, G.A, Firdaus, M.A, & Rinda, R.T.K. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 11.
- Fauziek, E. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *III(3)*, 680–687.
- Hidayat, U. (2019). Bab Ii Landasan Teori. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 8–24.
- Enjang Suherman, & Suroso. (2019). Analisis Pelatihan Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt. Xyz Karawang (Studi Divisi Ppic Departemen P4C). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 5(1), 83–101.
- Gilang P, A. (2017). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Bagian Produksi PT Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu. *Jurnal Penelitian*, 53(9), 1–21.
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jemsi*, 3(6), 657–666.
- Humaira, F., Agung, S., & Kuraesin, E. (2020). Pengaruh Integritas Dan Pengembangan

- Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 329.
- Ii, BAB Teori, A.L & Karyawan, K. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Rahayu Mulyaningsih, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMP, 2023. 16–79.
- Indri, J. (2018). Pengaruh Pelatihan Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 11–41.
- Irviena. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *Braz Dent J.*, 33(1), 1–12.
- Jensen, M., & Meckling, W. (2012). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs, and ownership structure. *The Economic Nature of the Firm: A Reader, Third Edition*, 283–303.
- Jepry (2018). Landasan Teori Keagenan (*Agency Theory*). 54.
- JUMIATI. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. 4(1), 88–100.
- Larasati D & Achmad N. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Intensif, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PD. BPR BKK Wonogiri). *Manajemen*, 1, 18–41.
- Lestari, R. (2013). Pengaruh Manajemen Risiko Terhadap Kinerja Organisasi (Studi pada Dana Pensiun Pemberi Kerja di Wilayah Jabar-Banten) Rini Lestari. 13(11), 133–151.
- Mahmudah Enny W. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. In Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara (*Issue 1*).
- Marginingsih, R. (2017). Tata Kelola Manajemen Risiko Pada PT Unilever Indonesia, Tbk. *Cakrawala*, XVII(2), 156.
- Muhammad Asir, Yuniawati, R. A, Mere, K Sukardi, K., & Anwar, M. A. (2023). Peran manajemen risiko dalam meningkatkan kinerja perusahaan: studi manajemen sumber daya manusia. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 4(1), 32–42.
- Mukhoyaroh, U. (1967). Analisis Manajemen Risiko Pada Usaha Mikro Kecil Menengah(Umkm) Batu Bata Merah Di Desa Clering Kecamatan Donoharjo Jepara. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 10(Mi), 5–24.
- Mungawanah, U. R. (2018). Pengaruh Enterprise Risk Management terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Pada Perusahaan Jasa Sektor Infrastruktur, Utilitas dan Transportasi Terdaftar Bursa Efek Indonesia tahun 2014-2016). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 6(2).
- Nawastuti. (2019). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. 157.
- Nurdiansyah, R., Mariam, S., Ameido, M. A., & Ramli, A. H. (2020). Work Motivation, Job Satisfaction and Employee Performance. *Business and Entrepreneurial Review*, 20(2), 153–162.
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(2), 82–85.
<https://doi.org/10.29313/jra.v1i2.419>
- Putri, L. P., & Irawanto, D. W. (2013). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Kota Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*.
- Rama. (2016). pengaruh kompensasi, keselamatan, dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja. 1–23.
- Rohmah, D. N., & Widiartanto, W. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

- (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Divisi Inspeksi Dan Pemeliharaan Pt Haleyora Power Salatiga). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 9(1), 261–266.
- Ramayanti, N. E., Kharisma, F., Fauziah, F., & Nabilahuda. (2022). *Cam journal*. 6(1), 33–43.
- Saeidi, P., Saeidi, S. P., Gutierrez, L., Streimikiene, D., Alrasheedi, M., Saeidi, S. P., & Mardani, A. (2021). *The influence of enterprise risk management on firm performance with the moderating effect of intellectual capital dimensions. Economic Research-Ekonomska Istrazivanja* , 34(1), 122–151.
- Sarmigi, E., Angela, L., & Tiara, T. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pegadaian Kota Sungai Penuh. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 25, 43–52.
- Solfiyani, N., Ratnasih, C., & Nursanti, W. (2022). Pengaruh Pelatihan, Kedisiplinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Study kasus pada karyawan PT Dein Prima Generator Bekasi). *Jurnal Manajemen Fe-Ub*, 10(1), 1–22.
- Suardi, I. G. . A. D. A. R., & Werastuti, D. N. S. (2019). Pengaruh Pengungkapan *Enterprise Risk Management* , *Intellectual Capital*, *Corporate Social Responsibility*, Dan *Sustainability Report* Terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 5(2), 53–79.
- Sugiyono. (2019). BAB III Sugiyono (2019:199). 34–46.
- Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 461–479.
- Susanti, E Sugianto, W Sabillah, A. I., (2019). Analisa Pengaruh Manajemen Resiko dan Perilaku Kerja Aman Terhadap Kinerja Pekerja Shipyard Kota Batam. *Seminar Nasional Ilmu*, 1(3), 79–84.
- Tania Ekawati mey. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Evoluzione Tyrez Purwadadi Subang. *The World of Business Administration Journal*, 3(1), 43–52.
- Tias, T. N., Taupiq, N., Syadila, S. P., & Zalfadiva, D. S. (2023). Penerapan manajemen risiko terhadap kinerja karyawan di Indonesia :Literature Review. *Nautical : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(11), 1353–1362.
- Widhi Yanti, D. A., & Mursidi, M. (2022). Manajemen Talenta dan Manajemen Resiko Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Petikemas di Surabaya. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 3(2), 282–288.
- Williianti. (2020). Bab ii kajian pustaka bab ii kajian pustaka 2.1. *Bab Ii Kajian Pustaka 2.1*, 12(2004), 6–25.
- Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O. ., & Saerang, R. T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Kawangkoan. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 56.