

PENGARUH KESELAMATAN KESEHATAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA DI PT ISS INDONESIA DIVISI INDOLAKTO

THE INFLUENCE OF OCCUPATIONAL HEALTH SAFETY AND PHYSICAL WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION AT PT ISS INDONESIA INDOLAKTO DIVISION

Danu Harya Yudha¹, Andi Pallawagau²

Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Nasional

E-mail: danuharyayuda@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of Occupational Health Safety (OHS) and Work Environment, on the Performance of PT ISS Indonesia Employees on the Indolakto Business Account, with Job Satisfaction as a mediating variable. The total size was 493 respondents from employees of PT ISS Indonesia who work on the Indolakto business account in Cicurug, Sukabumi, West Java who were taken using a questionnaire. Data analysis was carried out by path analysis using SmartPLS.

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja, terhadap Kinerja Karyawan PT ISS Indonesia pada akun bisnis Indolakto, dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi. Jumlah sampel sebanyak 493 responden dari Karyawan dan Karyawati PT ISS Indonesia yang bekerja pada akun bisnis Indolakto di Cicurug, Sukabumi, Jawa Barat yang diambil menggunakan kuesioner. Analisis data dilakukan dengan analisis jalur menggunakan SmartPLS.

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

PENDAHULUAN

Kesuksesan perusahaan dengan kompetisi kelas global masa ini bergantung pada keunggulan kompetitif yang dapat dicapai. Keunggulan kompetitif yang perlu dimiliki salah satunya adalah menciptakan, mempertahankan, serta meningkatkan

kinerja organisasi yang tinggi. Perusahaan yang menghasilkan kinerja terbaik merupakan perusahaan yang dapat berhasil menerapkan strategi bisnis dan talenta lebih cepat dan efisien daripada pesaingnya (Govender dan Bussin 2020). Setiap organisasi pastinya memiliki tujuan masing-masing,

karyawan dalam hal ini merupakan anggota perusahaan yang dipekerjakan untuk membantu perusahaan membuat tujuan dapat dicapai serta memberi keuntungan. Tingkat kesuksesan perusahaan maka dari itu dapat diasumsikan saat kinerja dari karyawan membaik, maka kinerja perusahaan juga dapat membaik (Robbins and Judge 2018). Kinerja yang dihasilkan karyawan memiliki peran penting dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja perusahaan.

Kinerja karyawan memiliki banyak faktor yang dapat mempengaruhi individu. Salah satu yang mempengaruhi Kinerja karyawan adalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) adalah suatu perencanaan, pengelolaan, dan peninjauan program yang bekerja sama untuk meningkatkan kinerja keselamatan dan kesehatan. Apabila K3 dilaksanakan dengan baik dan efektif oleh perusahaan dan karyawan merasa puas terhadap hal tersebut, maka jumlah karyawan yang sakit dan cedera akan berkurang. Setyawati (2021) telah menjelaskan bahwa keselamatan dan kesehatan akan memberikan rasa keamanan serta kepuasan kerja pada karyawan. Pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara tidak langsung keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh pada kepuasan kerja sehingga memberikan kinerja yang baik pada karyawan. Kecelakaan bisa dihindari bagi karyawan dalam suatu organisasi agar merasa puas dengan keamanan dan keselamatan di tempat kerjanya (Azimah & Endratno, 2022). Selain untuk mencegah terjadinya kecelakaan ditempat kerja, kesehatan dan keselamatan juga meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan Kerja mempunyai peranan yang penting sebagai variabel

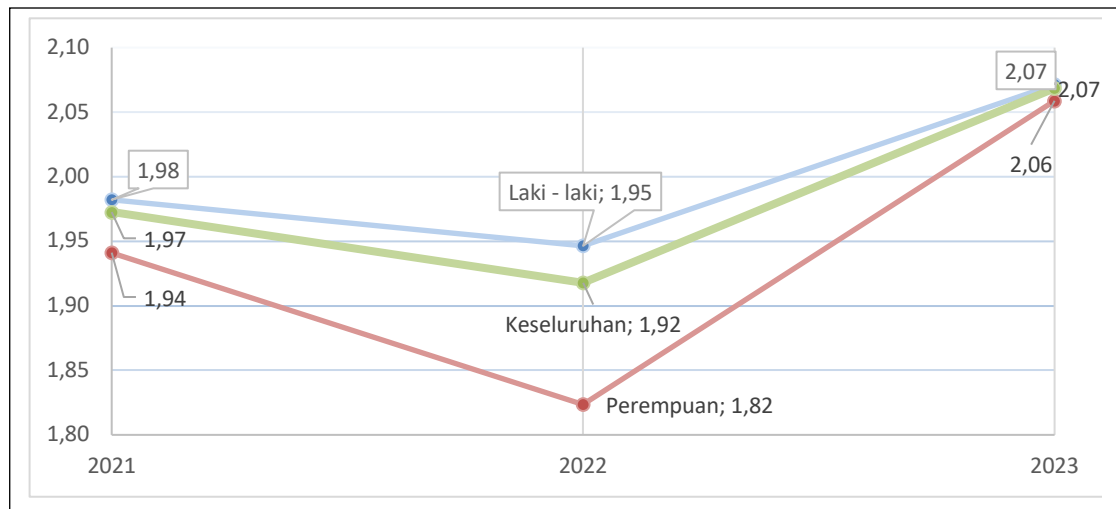
yang memediasi pengaruh variabel lain terhadap variabel Kinerja Karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Arrozak, Suhendra, dan Mufidah (2021), menyimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan kata lain, Kepuasan Kerja merupakan aspek krusial yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Penilaian seorang karyawan terhadap pekerjaannya, baik menguntungkan atau tidak, dapat digunakan untuk menentukan kepuasan karyawan. Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka dapat menikmati berbagai keuntungan. Karyawan akan memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk bekerja, meningkatkan kualitas pekerjaan, dan meningkatkan produktivitas.

Penelitian ini berfokus pada salah satu perusahaan di Indonesia sebagai objek penelitian dan peneliti menemukan fenomena yang terjadi di perusahaan sehingga penelitian ini berfokus pada satu objek yang dapat memudahkan peneliti dalam mengambil data. PT ISS Indonesia dalam hal ini dipilih menjadi tempat dalam melakukan penelitian. PT ISS Indonesia yang berlokasi di akun bisnis Indolacto Cicurug, Sukabumi merupakan perusahaan yang menyediakan jasa layanan kepada PT Indolacto berupa *cleaning services*, *security services*, dan *facility management*. Sebagai induk organisasi, PT ISS Indonesia beroperasi sebagai *people organization*, artinya sebagian besar pekerjaan berpusat pada sumber daya manusia sehingga pengelolaan dan kinerja karyawan menjadi faktor utama dalam mencapai keberhasilan.

Penilaian kinerja karyawan sendiri dibagi menjadi tiga kategori

capaian yakni *Below*, *Meet*, dan *Exceed*. Pada PT ISS Indonesia akun bisnis Indolakto yang terletak di Cicurug,

Sukabumi, didapatkan data kinerja karyawan untuk tahun 2021 sampai dengan 2023 adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Grafik Kinerja karyawan PT ISS Indonesia pada akun bisnis Indolakto, Cicurug, Sukabumi, tahun 2021 – 2023

Sumber: Data Penilaian Kinerja Karyawan PT ISS Indonesia Indolakto, 2021-2023

Berdasarkan tren data kinerja karyawan PT ISS Indonesia pada akun bisnis Indolakto Cicurug, Sukabumi yang dilakukan melalui penilaian Kinerja dari tahun 2021 sampai dengan 2023, serta teori Kinerja karyawan menurut Dessler (2016) bahwa Kinerja pegawai merupakan ukuran keluaran kerja yang merupakan perbandingan antara pekerjaan yang dilakukan dengan standar tenaga kerjanya, maka terdapat permasalahan pada aspek Kinerja karyawan PT ISS Indonesia akun bisnis Indolakto Cicurug, Sukabumi, yang tidak konsisten.

Dalam konteks permasalahan yang dihadapi oleh PT ISS Indonesia pada akun bisnis Indolakto Cicurug, Sukabumi, di mana kinerja karyawan mengalami fluktuasi serta adanya gap penelitian mengenai peran Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi dalam pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka penelitian ini bertujuan

untuk mengetahui dan menganalisa lebih dalam mengenai pengaruh variabel-variabel tersebut. Dengan judul penelitian **"Pengaruh keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja pada PT. ISS Indonesia divisi Indolakto"**, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana faktor-faktor tersebut saling berhubungan dan bagaimana Kepuasan Kerja dapat memediasi pengaruhnya pada Kinerja Karyawan PT ISS Indonesia divisi Indolakto Cicurug, Sukabumi, Jawa Barat.

METODE

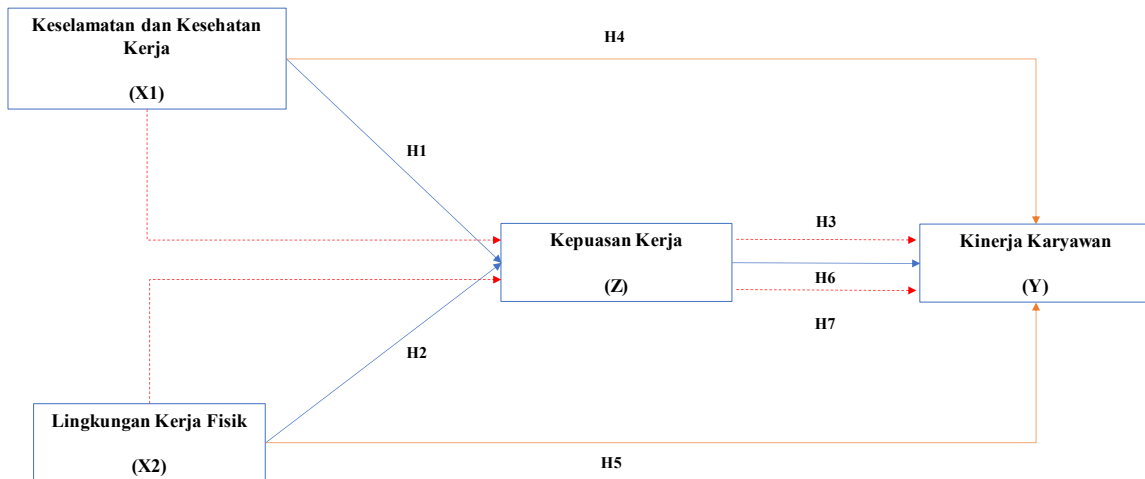
Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka pikir penelitian merupakan kerangka konseptual yang digunakan untuk melaksanakan penelitian mencakup rancangan dasar filosofis umum hingga penetapan

langkah-langkah rinci terkait teknik pengumpulan dan analisis data.

Kerangka pemikiran, menurut Sugiyono (2019), adalah suatu model konseptual yang menggambarkan hubungan teoritis antara berbagai faktor yang dianggap signifikan dalam suatu masalah. Dalam konteks penelitian,

peneliti diharapkan untuk mengikuti langkah-langkah sistematis yang melibatkan identifikasi masalah, pencarian solusi, penentuan variabel, dan penghubungan antar variabel satu sama lain. Gambar 2 memvisualisasikan kerangka pemikiran penelitian ini.



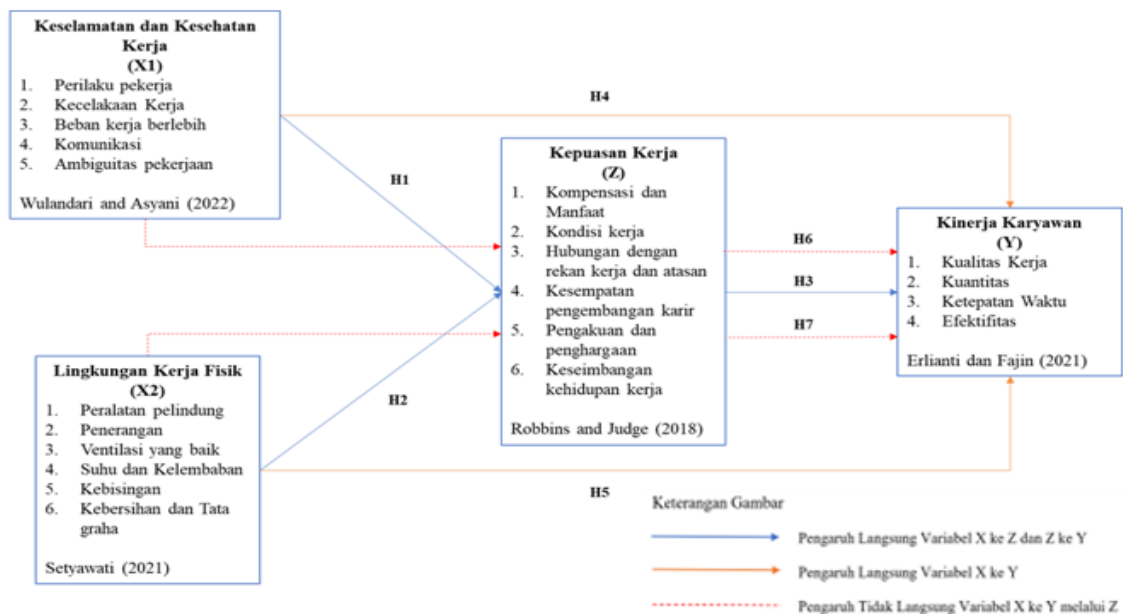
Gambar 2. Kerangka Pikir Penelitian

Sumber: Diolah Peneliti (2024)

Kerangka Model Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir kemudian disusun kerangka model

penelitian yang disajikan dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 3. Kerangka Model Penelitian

Sumber: Diolah Peneliti (2024)

Populasi dan Teknik Penentuan Sampel

Populasi Penelitian

Populasi menurut Sugiyono (2018) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dengan merujuk pada definisi tersebut, populasi dalam konteks penelitian ini adalah 680 karyawan PT ISS Indonesia pada akun bisnis Indolakto Cicurug, Sukabumi, Jawa barat.

Sampel Penelitian

Menurut Hardani (2020), sampel adalah sejumlah anggota populasi yang diambil melalui teknik pengambilan sampling. Dalam upaya pengambilan sampel ini, peneliti menggunakan teknik *probability sampling* dengan *simple random sampling*. *Simple random sampling* dapat didefinisikan sebagai metode sampling dimana sampel dipilih secara acak, sehingga peluang setiap elemen untuk terpilih sebagai sampel sama (Digdowiseiso, 2017). Pada penelitian ini menggunakan kriteria yaitu Karyawan PT ISS dengan jumlah 680 karyawan baik laki-laki ataupun perempuan dan dari berbagai kalangan usia.

Maka dapat disimpulkan bahwa sampel dalam penelitian ini adalah 680 karyawan PT ISS Indonesia yang berada di akun bisnis Indolakto Cicurug, Sukabumi, Jawa Barat. Pada penelitian ini menggunakan rumus formulasi slovin untuk menentukan minimal sampel yang harus diambil yaitu error 5%, sehingga jumlah sampel minimal 252 orang dari 680 karyawan.

Dimana:

$n = \Sigma$ sampel, dan $N =$ populasi

Formulasi Slovin : $n = N / 1 + (N \times e^2)$

dan $e =$ error 5 %

Perhitungan :

$$\begin{aligned} n &= 680 / 1 + (680 \times 0,05^2) \\ &= 680 / 1 + 1,7 = 251,85 \end{aligned}$$

Dibulatkan menjadi 252 orang responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

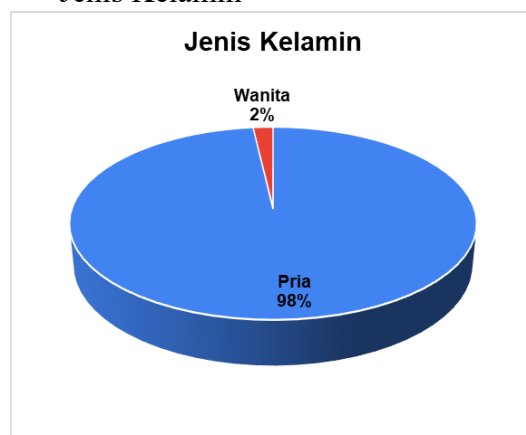
Analisa Deskriptif

Tujuan analisa ini adalah untuk mengetahui karakteristik responden secara umum, dimana yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT ISS Indonesia yang berada di akun bisnis Indolakto Cicurug, Sukabumi, Jawa Barat. Sejumlah 493 karyawan telah mengisi kuesioner yang berjumlah 63 butir pertanyaan. Analisa ini memberikan informasi mengenai keadaan responden seperti jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, serta lama masa kerja.

1. Deskriptif Identitas Responden

Dalam deskriptif identitas responden, analisis deskriptif dapat digunakan untuk menganalisis dan menggambarkan karakteristik identitas responden dalam penelitian.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Gambar 4. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

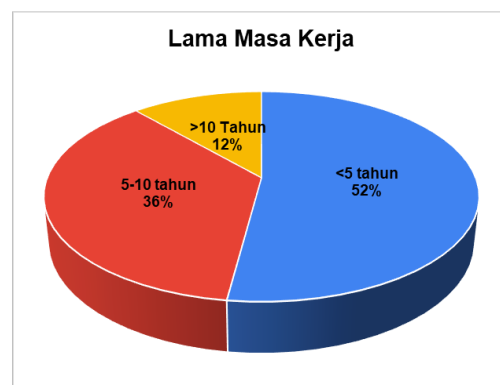
Sumber: Data Responden Penelitian, 2024

Dalam penelitian ini, total responden yang berpartisipasi sebanyak 493 orang. Dari jumlah tersebut, sebanyak 484 responden (98,2%) adalah laki-laki, sedangkan 17 responden (2,8%) adalah perempuan. Hal ini menunjukkan mayoritas responden dengan jenis kelamin laki-laki berpartisipasi dalam penelitian ini.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Hasil penelitian terhadap 493 responden dapat diartikan jika distribusi lama masa kerja dibagi berdasarkan 3 kelompok. Kelompok masa kerja < 5 tahun sebanyak 257 responden dengan persentase 52,1%, diikuti oleh kelompok masa kerja 5-10 tahun sebanyak 179 responden dengan persentase 36,3%. Sementara itu, kelompok masa kerja > 10 tahun sebanyak 57 responden dengan persentase 11,6%.

Dari gambaran lamanya masa kerja, maka memberikan keterangan bahwa masa kerja dibawah 5 tahun adalah yang paling dominan. Karakteristik lamanya masa kerja responden mencakup berbagai kelompok usia, dapat diinterpretasikan bahwa hasil penelitian mempertimbangkan perspektif pengalaman, pengetahuan, dan kemampuan responden dalam melakukan tugas pekerjaannya.

**Gambar 5.** Responden Berdasarkan Usia

Sumber: Data Responden Penelitian, 2024

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Penelitian ini melibatkan total 493 responden yang mewakili berbagai tingkat pendidikan. Mayoritas responden, yaitu sebanyak 469 orang (95,1%), memiliki tingkat pendidikan SMA sederajat. Diikuti oleh kelompok dengan tingkat pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 13 responden (2,6%). Kelompok paling kecil tingkat Pendidikan Diploma (D3) sebanyak 11 responden (2,2%). Distribusi responden cukup beragam pada latar belakang tingkat pendidikan, dengan tingkat pendidikan SMA menjadi kelompok mayoritas dalam partisipasi penelitian ini.

Deskriptif Jawaban Responden

Adapun data kuesioner ditampilkan pada Tabel 1 dibawah ini sedangkan tabel yang lebih lengkap dapat dilihat di lampiran.

Tabel 1. Data Responden

No. Resp	K3 I1_P1	K3 I1_P2	...	LKF I1_P1	LKF I1_P2	..	KKr I1_P1	KKr I1_P2	..	KKy I1_P1	KKy I1_P2	..
1	5	5		4	4		4	4		4	4	
2	5	5		5	5		5	5		5	5	
3	5	5		5	4		4	4		4	4	
4	5	5		5	5		5	5		5	5	

No. Resp	K3_I1_P1	K3_I1_P2	...	LKF_I1_P1	LKF_I1_P2	..	KKr_I1_P1	KKr_I1_P2	..	KKy_I1_P1	KKy_I1_P2	..
...												
489	5	5		5	5		5	5		5	5	
490	5	5		5	5		5	5		5	5	
491	5	5		4	4		4	4		5	4	
492	5	5		5	5		5	5		5	5	
493	4	4		4	4		4	3		4	3	

Sumber: Data Responden Penelitian, 2024

Label pada masing – masing kolom diberi nama dengan format Variabel_Nomor Indikator_Nomor Soal dari Indikator. Sebagai contoh, K3_I1_P1 berarti kolom yang berisi jawaban responden pada soal K3 indikator pertama, soal pertama, pada indikator pertama. Adapun label untuk masing – masing variabel meliputi K3 untuk Kesehatan dan Keselamatan Kerja, LKF untuk Lingkungan Kerja Fisik, KKr

untuk Kepuasan Kerja, dan KKy untuk Kinerja Karyawan. Data yang sudah diperoleh kemudian dianalisis secara statistik deskriptif. Adapun hasil analisis statistik deskriptif disajikan pada Tabel 1 sedangkan hasil analisis yang lebih lengkap dicantumkan pada lampiran.

Deskripsi mengenai jawaban responden terhadap kuesioner yang diberikan adalah sebagai berikut:

1. Deskriptif Jawaban Responden Variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

Tabel 2. Deskriptif Jawaban Responden Variabel Keselamatan Kesehatan Kerja

Lingkungan Kerja Fisik (LKF) X2								
Indikator	Pertanyaan Kuesioner	Skor Jawaban					Jumlah	Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
LKF_I1_P1	Saya mendapatkan pelatihan yang memadai tentang cara penggunaan APD yang benar.	11	14	33	176	259	493	4.33
LKF_I1_P2	APD yang disediakan dalam kondisi baik dan terawat.	14	16	44	177	242	493	4.25
LKF_I1_P3	Penggunaan APD di tempat kerja saya dipatuhi dengan baik.	12	10	30	174	267	493	4.37
LKF_I2_P1	Saya merasa nyaman dengan kondisi pencahayaan di tempat kerja saya.	12	13	40	194	234	493	4.27
LKF_I2_P2	Pencahayaan di tempat kerja saya tidak membuat mata saya silau.	16	10	43	202	222	493	4.23
LKF_I2_P3	Pencahayaan di tempat kerja saya memungkinkan saya untuk melihat dengan jelas saat bekerja.	14	17	31	191	240	493	4.27
LKF_I3_P1	Ventilasi udara di tempat kerja saya terasa cukup baik.	19	23	45	186	220	493	4.15
LKF_I3_P2	Udara di tempat kerja saya terasa segar dan tidak pengap.	21	22	67	183	200	493	4.05
LKF_I3_P3	Saya tidak merasa terganggu oleh bau-bauan di tempat kerja saya.	31	44	91	155	172	493	3.8
LKF_I4_P1	Suhu di tempat kerja saya terasa sejuk dan tidak terlalu panas.	36	32	105	168	152	493	3.75
LKF_I4_P2	Kelembaban udara di tempat kerja saya terasa pas dan tidak terlalu kering.	23	20	95	197	158	493	3.91
LKF_I4_P3	Saya merasa nyaman dengan kondisi suhu dan kelembaban udara di tempat kerja saya.	23	26	98	182	164	493	3.89
LKF_I5_P1	Saya dapat mendengar dengan jelas saat berkomunikasi dengan sesama kerja di tempat kerja saya.	18	20	50	200	205	493	4.12
LKF_I5_P2	Mesin dan peralatan di tempat kerja saya tidak menghasilkan suara yang terlalu bising.	34	47	111	159	142	493	3.67
LKF_I5_P3	Saya merasa nyaman dengan tingkat kebisingan di tempat kerja saya.	41	55	137	136	124	493	3.5
LKF_I6_P1	Tempat kerja saya selalu terlihat bersih dan rapi.	11	14	47	177	244	493	4.28
LKF_I6_P2	Fasilitas di tempat kerja saya, seperti toilet dan ruang makan, selalu terjaga kebersihannya.	11	7	50	179	246	493	4.3
LKF_I6_P3	Sampah di tempat kerja saya selalu dibuang pada tempatnya.	12	8	28	167	278	493	4.4
Rata-rata Skor jawaban pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (LKF) X2								4.08

Sumber: Data Responden Penelitian, 2024

Dari hasil penelitian yang diberikan, variabel Keselamatan Kesehatan Kerja memiliki lima indikator dengan masing – masing terdiri atas tiga pertanyaan tertutup. Keseluruhan 15 pertanyaan ini dinilai oleh responden,

yaitu dari K3_I1_P1 sampai dengan K3_I5_P3. Rata-rata tertinggi pada variabel Keselamatan Kesehatan Kerja adalah K3_I1_P3 dengan nilai rata-rata 4,59, sedangkan rata-rata

terendah adalah K3_I5_P2 dengan nilai 2,06.

2. Deskriptif Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja Fisik (LKF)

Tabel 3. Deskriptif Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan Kerja Fisik (LKF) X2								
Indikator	Pertanyaan Kuesioner	Skor Jawaban					Jumlah	Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
LKF_I1_P1	Saya mendapatkan pelatihan yang memadai tentang cara penggunaan APD yang benar.	11	14	33	176	259	493	4.33
LKF_I1_P2	APD yang disediakan dalam kondisi baik dan terawat.	14	16	44	177	242	493	4.25
LKF_I1_P3	Penggunaan APD di tempat kerja saya dipatuhi dengan baik.	12	10	30	174	267	493	4.37
LKF_I2_P1	Saya merasa nyaman dengan kondisi pencahayaan di tempat kerja saya.	12	13	40	194	234	493	4.27
LKF_I2_P2	Pencahayaan di tempat kerja saya tidak membuat mata saya silau.	16	10	43	202	222	493	4.23
LKF_I2_P3	Pencahayaan di tempat kerja saya memungkinkan saya untuk melihat dengan jelas saat bekerja.	14	17	31	191	240	493	4.27
LKF_I3_P1	Ventilasi udara di tempat kerja saya terasa cukup baik.	19	23	45	186	220	493	4.15
LKF_I3_P2	Udara di tempat kerja saya terasa segar dan tidak pengap.	21	22	67	183	200	493	4.05
LKF_I3_P3	Saya tidak merasa terganggu oleh bau-bauan di tempat kerja saya.	31	44	91	155	172	493	3.8
LKF_I4_P1	Suhu di tempat kerja saya terasa sejuk dan tidak terlalu panas.	36	32	105	168	152	493	3.75
LKF_I4_P2	Kelembaban udara di tempat kerja saya terasa pas dan tidak terlalu kering.	23	20	95	197	158	493	3.91
LKF_I4_P3	Saya merasa nyaman dengan kondisi suhu dan kelembaban udara di tempat kerja saya.	23	26	98	182	164	493	3.89
LKF_I5_P1	Saya dapat mendengar dengan jelas saat berkomunikasi dengan sesama kerja di tempat kerja saya.	18	20	50	200	205	493	4.12
LKF_I5_P2	Mesin dan peralatan di tempat kerja saya tidak menghasilkan suara yang terlalu bising.	34	47	111	159	142	493	3.67
LKF_I5_P3	Saya merasa nyaman dengan tingkat kebisingan di tempat kerja saya.	41	55	137	136	124	493	3.5
LKF_I6_P1	Tempat kerja saya selalu terlihat bersih dan rapi.	11	14	47	177	244	493	4.28
LKF_I6_P2	Fasilitas di tempat kerja saya, seperti toilet dan ruang makan, selalu terjaga kebersihannya.	11	7	50	179	246	493	4.3
LKF_I6_P3	Sampah di tempat kerja saya selalu dibuang pada tempatnya.	12	8	28	167	278	493	4.4
Rata-rata Skor jawaban pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (LKF) X2								4.08

Sumber: Data Responden Penelitian, 2024

Dari hasil penelitian yang diberikan, variabel Lingkungan Kerja Fisik memiliki enam indikator dengan masing – masing terdiri atas tiga pertanyaan tertutup. Keseluruhan 18 pertanyaan ini dinilai oleh responden, yaitu dari LKF_I1_P1 sampai dengan

LKF_I6_P3. Rata-rata tertinggi pada variabel Lingkungan Kerja Fisik adalah LKF_I6_P3 dengan nilai rata-rata 4,40, sedangkan rata-rata terendah adalah LKF_I5_P3 dengan nilai 3,50.

3. Deskriptif Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (KKr)

Tabel 4. Deskriptif Jawaban Responden Variable Kepuasan Kerja (KKr)

Kepuasan Kerja (KKr) Z								
Indikator	Pertanyaan Kuesioner	Skor Jawaban					Jumlah	Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
KKr_I1_P1	Saya merasa memiliki kompetensi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik	11	9	43	205	225	493	4.27
KKr_I1_P2	Saya merasa dihargai atas kontribusi saya di tempat kerja.	14	13	73	196	197	493	4.11
KKr_I1_P3	Saya menerima manfaat yang memadai dari pekerjaan saya.	11	4	60	197	221	493	4.24
KKr_I2_P1	Saya memiliki cukup waktu dan sumber daya untuk menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik	15	4	57	215	202	493	4.19
KKr_I2_P2	Saya merasa aman dan nyaman bekerja di tempat ini.	14	4	43	172	260	493	4.34
KKr_I2_P3	Atasan saya memberikan dukungan dan arahan yang jelas kepada saya.	13	8	51	168	253	493	4.30
KKr_I3_P1	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya.	12	7	24	158	292	493	4.44
KKr_I3_P2	Saya merasa nyaman bekerja sama dengan tim saya.	14	6	22	169	282	493	4.42
KKr_I3_P3	Saya memiliki komunikasi yang terbuka dan efektif dengan atasan saya.	12	9	52	172	248	493	4.29
KKr_I4_P1	Saya merasa memiliki kesempatan yang sama untuk maju dan berkembang di perusahaan ini.	16	13	58	169	237	493	4.21
KKr_I4_P2	Perusahaan ini menyediakan peluang pelatihan dan pengembangan yang memadai bagi karyawannya.	15	12	78	170	218	493	4.14
KKr_I4_P3	Saya didorong untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan saya di tempat kerja.	13	9	70	185	216	493	4.18
KKr_I5_P1	Perusahaan ini memiliki sistem penghargaan yang adil dan transparan.	16	25	95	171	186	493	3.99
KKr_I5_P2	Saya merasa dihargai sebagai bagian dari tim di tempat kerja ini.	11	9	55	188	230	493	4.25
KKr_I5_P3	Saya merasa diakui atas usaha dan dedikasi saya dalam bekerja.	14	9	66	201	203	493	4.16
KKr_I6_P1	Saya memiliki keseimbangan yang baik antara kehidupan kerja dan pribadi saya.	12	9	59	212	201	493	4.18

Kepuasan Kerja (KKr) Z								
Indikator	Pertanyaan Kuesioner	Skor Jawaban					Jumlah	Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
KKr_I6_P2	Beban kerja saya memungkinkan saya untuk memiliki waktu luang yang cukup untuk keluarga dan teman.	16	16	76	202	183	493	4.05
KKr_I6_P3	Saya mampu melepaskan diri dari pekerjaan ketika saya tidak sedang bekerja.	19	32	98	181	163	493	3.89
Rata-rata Skor jawaban pada variabel Kepuasan Kerja (KKr) Z								4.20

Sumber: Data Responden Penelitian, 2024

Dari hasil penelitian yang diberikan, variabel Kepuasan Kerja memiliki enam indikator dengan masing – masing terdiri atas tiga pertanyaan tertutup. Keseluruhan 18 pertanyaan ini dinilai oleh responden, yaitu dari

KKr_I1_P1 sampai dengan KKr_I6_P3. Rata-rata tertinggi pada variabel Kepuasan Kerja adalah KKr_I3_P1 dengan nilai rata-rata 4,44, sedangkan rata-rata terendah adalah KKr_I6_P3 dengan nilai 3,89.

4. Deskriptif Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (KKy)

Tabel 5. Deskriptif Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (KKy)

Lingkungan Kerja Fisik (LKF) X2								
Indikator	Pertanyaan Kuesioner	Skor Jawaban					Jumlah	Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	N(3)	S(4)	SS(5)		
LKF_I1_P1	Saya mendapatkan pelatihan yang memadai tentang cara penggunaan APD yang benar.	11	14	33	176	259	493	4.33
LKF_I1_P2	APD yang disediakan dalam kondisi baik dan terawat.	14	16	44	177	242	493	4.25
LKF_I1_P3	Penggunaan APD di tempat kerja saya dipatuhi dengan baik.	12	10	30	174	267	493	4.37
LKF_I2_P1	Saya merasa nyaman dengan kondisi pencahayaan di tempat kerja saya.	12	13	40	194	234	493	4.27
LKF_I2_P2	Pencahayaan di tempat kerja saya tidak membuat mata saya silau.	16	10	43	202	222	493	4.23
LKF_I2_P3	Pencahayaan di tempat kerja saya memungkinkan saya untuk melihat dengan jelas saat bekerja.	14	17	31	191	240	493	4.27
LKF_I3_P1	Ventilasi udara di tempat kerja saya terasa cukup baik.	19	23	45	186	220	493	4.15
LKF_I3_P2	Udara di tempat kerja saya terasa segar dan tidak pengap.	21	22	67	183	200	493	4.05
LKF_I3_P3	Saya tidak merasa terganggu oleh bau-bauan di tempat kerja saya.	31	44	91	155	172	493	3.8
LKF_I4_P1	Suhu di tempat kerja saya terasa sejuk dan tidak terlalu panas.	36	32	105	168	152	493	3.75
LKF_I4_P2	Kelembaban udara di tempat kerja saya terasa pas dan tidak terlalu kering.	23	20	95	197	158	493	3.91
LKF_I4_P3	Saya merasa nyaman dengan kondisi suhu dan kelembaban udara di tempat kerja saya.	23	26	98	182	164	493	3.89
LKF_I5_P1	Saya dapat mendengar dengan jelas saat berkomunikasi dengan sesama kerja di tempat kerja saya.	18	20	50	200	205	493	4.12
LKF_I5_P2	Mesin dan peralatan di tempat kerja saya tidak menghasilkan suara yang terlalu bising.	34	47	111	159	142	493	3.67
LKF_I5_P3	Saya merasa nyaman dengan tingkat kebisingan di tempat kerja saya.	41	55	137	136	124	493	3.5
LKF_I6_P1	Tempat kerja saya selalu terlihat bersih dan rapi.	11	14	47	177	244	493	4.28
LKF_I6_P2	Fasilitas di tempat kerja saya, seperti toilet dan ruang makan, selalu terjaga kebersihannya.	11	7	50	179	246	493	4.3
LKF_I6_P3	Sampah di tempat kerja saya selalu dibuang pada tempatnya.	12	8	28	167	278	493	4.4
Rata-rata Skor jawaban pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (LKF) X2								4.08

Sumber: Data Responden Penelitian, 2024

Dari hasil penelitian yang diberikan, variabel Kinerja Karyawan memiliki 4 indikator dengan masing – masing terdiri atas 3 pertanyaan tertutup. Keseluruhan 12 pertanyaan ini dinilai oleh responden, yaitu dari KKy_I1_P1 sampai dengan KKy_I4_P3. Rata-rata tertinggi pada variabel Kepuasan Kerja adalah KKy_I3_P1 dengan nilai rata-rata 4,49, sedangkan rata-rata terendah adalah KKy_I2_P2 dengan nilai 3,87.

Uji Outer Model

Uji validitas

Tahap uji validitas meliputi uji validitas konvergen dan diskriminan. Validitas konvergen dilihat dari nilai *average variance extracted* (AVE) sedangkan validitas diskriminan dilihat melalui nilai *heterotrait-monotrait ratio of correlations* (HTMT) (Henseler dkk,

2014). Nilai *factor loading* yang diterima yaitu nilai *factor loading* $> 0,6$ sehingga apabila terdapat nilai *factor loading* $< 0,6$ maka butir kuesioner terkait perlu dieliminasi lalu estimasi diulang.

Indikator dengan nilai loading factor yang kecil menunjukkan kontribusi yang kecil sehingga indikator tersebut perlu dihilangkan dan dilakukan olah data kembali.

Dari hasil olah data SEM-PLS pada Gambar dan Tabel pada lampiran,

nilai outer loading bahwa loading factor semua indikatornya lebih besar $> 0,60$ yang artinya bahwa semua loading indicator terhadap konstruk $>$ cross loadingnya. Hasil pengujian convergent validity pada tabel di atas menyajikan hasil perhitungan cross loading, yang menunjukkan nilai $> 0,60$, sehingga instrument penelitian dikatakan valid secara diskriminan.

Hasil estimasi setelah dilakukan eliminasi ditampilkan pada Tabel 6 dan 7 dibawah ini.

Tabel 6. Hasil Estimasi Validitas Konvergen

	Cronbach's Alpha	rho A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
K3 (X1)	0.940	0.941	0.950	0.706
Kepuasan Kerja (Z)	0.972	0.973	0.974	0.690
Kinerja Karyawan (Y)	0.967	0.971	0.971	0.740
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0.956	0.960	0.960	0.586

Sumber: Smart PLS, 3.0, 2024

Tabel 7. Hasil Estimasi Validitas Diskriminan (HTMT)

	K3 (X1)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)	Lingkungan Kerja Fisik (X2)
K3 (X1)				
Kepuasan Kerja (Z)	0.792			
Kinerja Karyawan (Y)	0.756	0.875		
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0.803	0.904	0.824	

Sumber: Smart PLS, 3.0, 2024

Berdasarkan Tabel 7 validitas konvergen sudah terpenuhi dilihat dari nilai AVE secara keseluruhan telah $> 0,5$ sehingga dapat dikatakan bahwa setiap pernyataan dari variabel laten dapat dipahami responden sebagaimana yang dimaksudkan oleh penulis. Sedangkan

berdasarkan Tabel 7, masih terdapat nilai HTMT $> 0,9$ sehingga perlu dilakukan eliminasi pada butir kuesioner yang memiliki korelasi tinggi antara variabel terkait. Hasil estimasi nilai HTMT setelah eliminasi ditampilkan pada Tabel 8 dibawah ini.

Tabel 8. Hasil estimasi nilai HTMT setelah eliminasi

	K3 (X1)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)	Lingkungan Kerja Fisik (X2)
K3 (X1)				
Kepuasan Kerja (Z)	0.792			
Kinerja Karyawan (Y)	0.756	0.875		
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0.799	0.897	0.818	

Sumber: Smart PLS, 3.0, 2024

Uji reliabilitas

Nilai *composite reliability* pada Tabel 8 digunakan untuk mengetahui reliabilitas jawaban (reliabilitas internal)

dari butir kuesioner yang diberikan. Berdasarkan tabel tersebut terlihat bahwa jawaban dari masing – masing variabel sudah reliabel.

Uji Inner Model Model Fit**Tabel 9.** Hasil estimasi Model Fit

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.063	0.063
d_ ULS	5.723	5.723
d_ G	2.772	2.772
Chi-Square	7014.899	7014.899
NFI	0.770	0.770
dengan rms theta = 0,121		

Sumber: Smart PLS, 3.0, 2024

Berdasarkan Tabel 9 terlihat bahwa model yang dipilih sudah cocok jika dilihat dari kriteria nilai SRMR yaitu

< 0,1. Namun jika dilihat dari nilai NFI dan rms theta, model belum bisa dikatakan cocok.

Uji Multikolinearitas**Tabel 10.** Hasil Estimasi VIF

	K3 (X1)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)	Lingkungan Kerja Fisik (X2)
K3 (X1)		2.468	2.680	
Kepuasan Kerja (Z)			4.678	
Kinerja Karyawan (Y)				
Lingkungan Kerja Fisik (X2)		2.468	4.839	

Sumber: Smart PLS, 3.0, 2024

Berdasarkan Tabel 10 terlihat bahwa tidak terjadi kolinearitas antar konstruk karena secara keseluruhan nilai

VIF masih < 5 atau dengan kata lain tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Uji R-square

Tabel 11. Hasil Estimasi R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Z)	0.786	0.785
Kinerja Karyawan (Y)	0.747	0.746

Sumber: Smart PLS, 3.0, 2024

Berdasarkan Tabel 11 terlihat bahwa variabel K3 dan Lingkungan Kerja Fisik dapat menjelaskan variabel Kepuasan Kerja sebesar 78,5%.

Sedangkan variabel K3, Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja bersama – sama dapat menjelaskan variabel Kinerja Karyawan sebesar 74,6%.

Analisis Jalur

Tabel 12. Hasil Analisis Jalur

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
K3 (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.213	0.219	0.060	3.523	0.000
K3 (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.139	0.145	0.070	1.988	0.047
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.612	0.608	0.076	8.028	0.000
Lingkungan Kerja Fisik (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.712	0.706	0.057	12.556	0.000
Lingkungan Kerja Fisik (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.155	0.153	0.071	2.180	0.029
K3 (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.213	0.219	0.060	3.523	0.000
Lingkungan Kerja Fisik (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.139	0.145	0.070	1.988	0.047

Sumber: Smart PLS, 3.0, 2024

Secara keseluruhan, hubungan variabel pada Tabel 12 dapat dikatakan hubungan variabel berpengaruh positif dilihat dari nilai original sample yang bernilai positif dan juga signifikan dilihat dari p-value. Adapun nilai koefisien jalur dapat dilihat pada kolom original sample dari keluaran SmartPLS. Adapun dengan mengetahui nilai

original sample, maka persamaan substruktur dari model penelitian Gambar 3 dapat dibuat seperti pada Persamaan dibawah ini.

Persamaan Substruktur Pertama :

Kepuasan Kerja

$= \beta 1. K3$

$+ \beta 2. Lingkungan Kerja Fisik + e$

Kepuasan Kerja
 = 0,213. K3
 + 0,712. Lingkungan Kerja Fisik
 + e
 Persamaan Substruktur Kedua :
 Kinerja Karyawan
 = β_1 . K3
 + β_2 . Lingkungan Kerja Fisik
 + β_3 . Kepuasan Kerja + e

Kinerja Karyawan
 = 0,139. K3
 + 0,155. Lingkungan Kerja Fisik
 + 0,612. Kepuasan Kerja + e

Uji Q²

Nilai Q² (*Predictive Relevant*) digunakan untuk melihat seberapa baik nilai observasi yang dilakukan untuk menilai kecocokan model secara struktural.

Tabel 13. Hasil Estimasi Q²

	Q ² (=1-SSE/SSO)
Kepuasan Kerja (Z)	0.534
Kinerja Karyawan (Y)	0.544

Sumber: Smart PLS, 3.0, 2024

Berdasarkan Tabel 13 terlihat bahwa nilai observasi memiliki predictive relevant yang baik dilihat dari nilai Q² yang sudah > 0.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan nilai *t-value* dengan tingkat signifikansi 0.05 dimana Ha diterima jika nilai *t-value* > 1,967 atau nilai *p-value* < 0,05. Berdasarkan hasil analisis jalur, maka diperoleh data sebagai berikut.

Tabel 14. Hasil analisis jalur

No.	Model	Koefisien Jalur	t-value	p-value
1	K3 -> Kepuasan Kerja	0.213	3.523	0.000
2	K3 -> Kinerja Karyawan	0.139	1.988	0.047
3	Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.612	8.028	0.000
4	Lingkungan Kerja Fisik -> Kepuasan Kerja	0.712	12.556	0.000
5	Lingkungan Kerja Fisik -> Kinerja Karyawan	0.155	2.180	0.029
6	K3 -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.130	3.523	0.000
7	Lingkungan Kerja Fisik -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.436	1.988	0.047

Sumber: Smart PLS, 3.0, 2024

Berdasarkan Tabel 14, maka dapat dijelaskan hipotesis untuk masing

– masing uji yaitu uji pengaruh langsung dan tidak langsung.

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut.

Uji Pengaruh Langsung

Tabel 15. Uji Pengaruh Langsung

No.	Model	Hipotesis	Uji Hipotesis	Keterangan
H1	K3 -> Kepuasan Kerja	Positif Signifikan	Positif Signifikan	H1 diterima
H2	Lingkungan Kerja Fisik -> Kepuasan Kerja	Positif Signifikan	Positif Signifikan	H2 diterima
H3	K3 -> Kinerja Karyawan	Positif Signifikan	Positif Signifikan	H3 diterima
H4	Lingkungan Kerja Fisik -> Kinerja Karyawan	Positif Signifikan	Positif Signifikan	H4 diterima
H5	Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	Positif Signifikan	Positif Signifikan	H5 diterima

Sumber: Olah data penelitian, 2024

H1: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja

Hasil uji variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja dengan mengacu pada nilai original sample yaitu positif (0.213), nilai T-Statistic yaitu 3,523 ($>1,964$) dengan P Value yaitu sebesar 0.000 ($<0,05$) atau signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan, dengan demikian hipotesis H1 diterima.

H2: Lingkungan Kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji variabel Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja dengan mengacu pada nilai original sample yaitu positif (0.712), nilai T-Statistic yaitu 12,566 ($>1,964$) dengan P Value yaitu sebesar 0.000 ($<0,05$) atau signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik terhadap

Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan, dengan demikian hipotesis H2 diterima.

H3: Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan

Hasil uji variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan dengan mengacu pada nilai original sample yaitu positif (0.139), nilai T-Statistic yaitu 1,988 ($>1,964$) dengan P Value yaitu sebesar 0.047 ($<0,05$) atau signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan, dengan demikian hipotesis H3 diterima.

H4: Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji variabel Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan dengan mengacu pada nilai original

sample yaitu positif (0.155), nilai T-Statistic yaitu 2,180 ($>1,964$) dengan P Value yaitu sebesar 0.000 ($<0,05$) atau signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan, dengan demikian hipotesis H4 diterima.

H5: Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Uji Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 16. Uji pengaruh tidak langsung

No.	Model	Hipotesis	Uji Hipotesis	Keterangan
H6	K3 -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	Positif Signifikan	Positif Signifikan	H6 diterima
H7	Lingkungan Kerja Fisik -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	Positif Signifikan	Positif Signifikan	H7 diterima

Sumber: Olah data penelitian, 2024

H6: Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh secara tidak langsung dan positif melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja dengan mengacu pada nilai original sample yaitu positif (0.130), nilai T-Statistic yaitu 3,523 ($>1,964$) dengan P Value yaitu sebesar 0.000 ($<0,05$) atau signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan, dengan demikian hipotesis H6 diterima.

H7: Lingkungan Kerja berpengaruh secara tidak langsung dan positif

Hasil uji variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan mengacu pada nilai original sample yaitu positif (0.612), nilai T-Statistic yaitu 8,028 ($>1,964$) dengan P Value yaitu sebesar 0.000 ($<0,05$) atau signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan, dengan demikian hipotesis H4 diterima.

melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja dengan mengacu pada nilai original sample yaitu positif (0.436), nilai T-Statistic yaitu 1,988 ($>1,964$) dengan P Value yaitu sebesar 0.047 ($<0,05$) atau signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan, dengan demikian hipotesis H7 diterima

Uji Mediasi

Uji mediasi dilakukan menggunakan data yang ada pada Tabel 16. K3 tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun pada

hubungan yang tidak langsung, K3 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja menjadi mediator secara penuh antara variabel K3 dan Kinerja Karyawan.

Variabel lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada hubungan tidak langsung, variabel lingkungan kerja fisik juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan namun dengan hubungan yang lebih positif dilihat dari nilai original sampelnya. Dengan demikian, variabel kepuasan kerja menjadi mediator secara sebagian antara variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT ISS Indonesia divisi Indolakto. Semakin baik implementasi Keselamatan kesehatan kerja Perusahaan, maka kepuasan kerja karyawan PT ISS Indonesia pada divisi Indolakto akan semakin baik
2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT ISS Indonesia divisi Indolakto. Semakin baik kondisi Lingkungan kerja fisik tempat kerja, maka kepuasan kerja karyawan pada PT ISS Indonesia divisi Indolakto akan semakin baik.
3. Keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT ISS Indonesia divisi Indolakto.

Keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif bagi karyawan, namun tidak secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT ISS Indonesia divisi Indolakto

4. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT ISS Indonesia divisi Indolakto. Semakin baik kondisi Lingkungan kerja fisik tempat kerja, maka kinerja karyawan pada PT ISS Indonesia divisi Indolakto akan semakin meningkat
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT ISS Indonesia divisi Indolakto. Semakin karyawan dapat merasakan Kepuasan dalam bekerja, maka kinerja karyawan pada PT ISS Indonesia divisi Indolakto akan semakin meningkat
6. Kepuasan Kerja dapat memediasi pengaruh positif antara keselamatan Kesehatan kerja dan kinerja karyawan yang signifikan pada PT ISS Indonesia divisi Indolakto dengan signifikan.
7. Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh positif antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang signifikan pada PT ISS Indonesia divisi Indolakto.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhika, I. N. R., Rihayana, I. G., & Salain, P. P. P. (2020). Effect Of Work Safety And Work Health (Ohs) On Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variable – A Case Study Of Fire And Rescue Service Technical Unit Employees In South Badung, Indonesia. *European Journal of Human Resource Management Studies*, 4(3).

<https://doi.org/10.46827/ejhrms.v4i3.859>

- Akmal, and Elfitra Azlianti. 2022. "Peran Bahasa Motivasi Sebagai Pemoderasi Hubungan Perilaku Berbagai Pengetahuan Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dan Kepuasan Kerja." *Among Makarti* 15(1): 77–89.
- Al-Omari, Khaled, and Hanen Okasheh. 2017. "The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan." *International Journal of Applied Engineering Research*.
- Amaliyah, A., Kusdino, D., Hidayat, S., & Solahudin, A. (2024). Analysis of The Effect of Health and Safety (K3) On Performance with Job Satisfaction as An Employee Intervening Variable. *Journal Research of Social Science, Economics, and Management*, 3(10), 1900–1915. <https://doi.org/10.59141/jrssem.v3i10.660>
- Ariyani, Evi Yuliana. 2019. "Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Syariah (Studi Kasus Di BRI Syariah Cabang Semarang)." Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
- Arrozak, Jodia Ridha, Agus Achmad Suhendra, and Ilma Mufidah. 2021. "The Effect of Work Environment, OHS, and Job Satisfaction on Employee Performance: A Case Study of Private Defense Company in Indonesia." *International Journal Of Innovation In Enterprise System* 5(1): 78–89. <https://ijies.sie.telkomuniversity.ac.id/index.php/IJIES/index>.
- Azimah, I. N., & Endratno, H. (2022). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Perkebunan Tambi. *Jurnal Manajemen*, 16(1).
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bhastary, Manda Dwipayani, and Kusri Suwardi. 2018. "Analisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Samudera Perdana." *Jurnal Manajemen dan Keuangan* 7(1): 47–60.
- Boles, Myde, Barbara Pelletier, and Wendy Lynch. 2004. "The Relationship Between Health Risks and Work Productivity." *Journal of occupational and environmental medicine* 46(7): 737–45.
- Creswell, John W, and J David Creswell. 2018. *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. 5th ed. Los Angeles: SAGE.
- Darmanto. 2015. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Utara." *Jurnal Administrasi Publik* 3(1): 1–30.
- Darmawan, Didit, and Rahayu Mardikaningsih. 2021. *Kepuasan Kerja: Teori Dan Studi Ilmiah*. Solok: Yayasan Pendidikan Cendekia Muslim.
- Dessler, G. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 10th ed. Jakarta:

- PT. Indeks.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, and Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi*. 1st ed. Bandung: Alfabeta.
- Ekowati, Vivin Maharani, and Fiqriyatul Makhfudloh Amin. 2019. "The Effects of Occupational Health and Safety on Employee Performance Through Work Satisfaction." *International Conference on Islamic Economics and Business* 101: 242–45.
- Erlianti, Dila, and Irma Novita Fajrin. 2021. "Analisis Dimensi Kinerja Organisasi Publik Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Dumai." *Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabau* 1(1): 68–75.
doi:10.33701/jtpm.v1i1.1869.
- F. Hair Jr, Joe, Marko Sarstedt, Lucas Hopkins, and Volker G. Kuppelwieser. 2014. "Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) An Emerging Tool in Business Research." *European business review* 26(2): 106–21.
- Gibson, James L, John M Ivancevich, James H Donnelly, and Robert Konopaske. 2021. *Organizations : Behavior, Structure, Processes*. 14th ed. Boston: McGraw-Hill.
- Govender, Michelle, and Mark H R Bussin. 2020. "Performance Management and Employee Engagement: A South African Perspective." *SA Journal of Human Resource Management*: 1–19.
- Hair Jr, Joe F, Marko Sarstedt, Lucas Hopkins, and Volker G Kuppelwieser. 2014. "Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM): An Emerging Tool in Business Research." *European Business Review* 26(2): 106–21.
- Handoko, T Hani. 2000. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hardani. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu.
- Jayusman, Hendra, Winarti Setyorini, and Aditya Dwi Prakasa. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Teras Kopi Sukamara." *Magenta* 9(2): 75–82.
- Jöreskog, Karl G, Ulf H Olsson, and Fan Y Wallentin. 2016. *Multivariate Analysis with LISREL*. Springer.
- Junaidi. 2021. *Aplikasi AMOS Dan Structural Equation Modeling (SEM)*. Makassar: Unhas Press.
- Kurniawan. 2019. *Analisis Data Menggunakan Stata Se 14 (Panduan Analisis, Langkah Lebih Cepat, Lebih Mudah Dan Paling Praktis)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Lastiati, Anies, and Nurul Aisyah Rachmawati. 2019. *Stata For Beginners*. Jakarta Selatan: Universitas Trilogi.
- Lestari, Nanda Fauziah, Tuahman Sipayung, and Fariaman Purba. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di MTS Al-Hidayah Laras 1." *Manajemen: Jurnal Ekonomi USI* 4(1): 1–15.
- Mardiana, Ria, Anis Eliyana, and Oci Novita Sari. 2012. "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan

- Bagian Produksi Di PT. Mahakarya Rotanindo Gresik.” *Jurnal Ekonomi Amerika* 2(4): 136–40.
- Mathis, Robert L, and John H Jackson. 2004. *Human Resource Management*. 10th ed. Australia: Thomson.
- Mehmet Mehmetoglu, Sergio Venturini. 2021. *Structural Equation Modelling with Partial Least Squares Using Stata and R*. Florida: CRC Press.
- Munir, Misbachul. 2023. “Hubungan Antara Keadilan Organisasi, Profesionalisme, Dan Kepuasan Kerja Karyawan.” *Jurnal Baruna Horizon* 6(1): 39–48.
- Mutiara, Sisca Triamanda, Didin Hikmah Perkasa, Muhammad Al Faruq Abdullah, Wenny Desty Febrian, and Setiyo Purwanto. 2024. “Kinerja Karyawan: Peran Keadilan Distributif, Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Dan Burnout (Studi Kasus Pada Karyawan Depo Jakarta).” *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika* 17(2): 1125–38.
doi:10.46306/jbbe.v17i2.543.
- Parashakti, Ryani Dhyhan, and Putriawati. 2020. “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 1(3): 290–304. doi:10.31933/JIMT.
- Purnamasari, Erlin, Setya Arum, Abdul Muis, and Didit Darmawan. 2021. “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Keterikatan Kerja.” *Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Kewirausahaan* 1(2): 183–96.
- Raharjo, Dwi Sihono, and Agus Djoko Santosa. 2020. *Stata 14 Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Kepel Press.
- Raziq, Abdul, and Raheela Maulabakhsh. 2015. “Impact of Working Environment on Job Satisfaction.” *Procedia Economics and Finance* 23: 717–25.
- Robbins, Stephen P, and Timothy A Judge. 2018. 1 *Perilaku Organisasi*. 12th ed. Jakarta: Salemba Empat.
- Robin, T, and D Walker. 2000. “Motivating the Workforce: The Value of External Health and Safety Awards.” *Journal of Safety Research* 31(4): 143–251.
- Rogers, E M. 1966. . . *Physics for the Inquiring Mind: The Methods, Nature, and Philosophy of Physical Science*. New Jersey: Princeton University Press.
- Rorimpandey, Rico, Olivia S Nelwan, and Rita N Taroreh. 2022. “Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara.” *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 10(1): 518–27.
- Schumacker, Randall E, and Richard G Lomax. 2010. *A Beginner’s Guide to Structural Equation Modeling*. psychology press.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Setyawati, A. N. (2021). *Analisis Pengaruh Keselamatan Kerja Dan*

- Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan.* 19(2).
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sitepu, Fahriani Astuti, Ritha F Dalimunthe, and Beby Karina Fawzee. 2020. "Effect of Physical Work Environment and Non-Physical Work Environment on Employee Performance through Job Satisfaction at PT. MNC Sky Vision Tbk Medan." *International Journal of Research and Review* 7(5): 302–9.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R Dan D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R Dan D*. Bandung: Alfabeta.
- Triyono, Aris, Raja Marwan Indra Saputra, Abdul Hairudin, Said Afriaris, and Tri Rahayu. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ed. Desi Amidasti. Purbalingga: Cv. Eureka Media Aksara.
- Widjaja, William. 2021. "Analisis Kinerja Karyawan Dan Faktor-Faktor Yang Memengaruhinya: Studi Kasus Di PT X." *Perspektif: Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika* 19(1): 32–40. doi:10.31294/jp.v19i1.9527.
- Wulandari, Diah Ayu Restuti, and Yusi Putri Asyani. 2022. "Indikator-Indikator Yang Mempengaruhi Stres Kerja Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)." *Narotama Jurnal Teknik Sipil* 4(1): 24–29.
- Yamin, Sofyan. 2023. *Olah Data Statistik SMARTPLS 3 SMARTPLS 4 AMOS Dan STATA (Mudah Dan Praktis)*. 3rd ed. Bekasi: Dewangga Energi Internasional Publishing.