

# **PENGARUH KESELAMATAN KERJA FISIK DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Empirik Karyawan PT. Krakatau Posco di Cilegon Banten)**

**Iwan Setiawan**

PT. Krakatau Posco, Banten, Indonesia  
*iwanpower@yahoo.com*

**Aan Khurosani**

Program Pascasarjana Magister Manajemen  
Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

## ***Abstract***

*Today's steel industry is very competitive competition. Therefore, each company is required to improve the quality and make the right business strategy to improve company performance. This study aims to clarify the effect of occupational safety and working environment of the job performance and job satisfaction as an intervening variable in PT. Krakatau Posco. Cilegon Banten. The study was conducted by taking samples using non-probability sampling technique, which is a technique that does not provide opportunities or equal opportunity for each element or member of the population to be selected into the sample. While the technique of taking informants using purposive sampling technique is a technique for determining sample with some specific considerations that aim that the data obtained will be more representatip. Collecting respondent data obtained from 90 employees of PT. Krakatau Posco cilegon, with a questionnaire consisting of questions and statements. Respondents' answers to questions and statements were analyzed qualitatively and quantitatively, and the answers were analyzed with methods of data analysis techniques Partial Least Square using version SmartPLS 2.0.m3. The analysis showed that the effect of occupational safety on job satisfaction is positive and significant. Furthermore, that the effect on job satisfaction working environment that is positive and significant. Occupational safety and influence on the performance of the work that is positive and significant. And the influence of the working environment on the performance of the work as well as a positive and significant effect of job satisfaction on job performance positively and significantly.*

*Keywords: Safety work, work environment, job satisfaction and job performance.*

## **Pendahuluan**

Industrialisasi dan modernisasi menyongsong era globalisasi dunia pada saat ini telah menimbulkan banyak perubahan dalam kehidupan signifikan. Manusia adalah

merupakan makhluk-makhluk hidup yang lebih sempurna bila dibandingkan dengan makhluk-makhluk hidup yang lain. Akibat dari unsur kehidupan yang ada pada manusia, manusia berkembang dan mengalami perubahan dalam segi psikologi. Sumber Daya Manusia (SDM) dalam hal ini dikatakan sebagai salah satu faktor penggerak utama dalam tercapainya tujuan organisasi (perusahaan). Pendapat tersebut sejalan dengan yang dikemukakan oleh

Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa  
(JRBM), Vol. 2 (1): hh.1-19 (Juni 2018)  
ISSN (Online) 2599-0837,

<http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM>

© 2018 Magister Manajemen UNTIRTA

Hasibuan (2007) Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penemu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya.

Organisasi merupakan suatu sistem, yaitu rangkaian dan hubungan antar bagian komponen yang bekerja sama secara keseluruhan. Dimana setiap komponen merupakan sub sistem yang memiliki kekayaan sistem bagi dirinya. Terdapat hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja organisasi. Dengan kata lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Oleh karena itu organisasi harus benar-benar memperhatikan faktor sumber daya manusianya.

Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Berbagai cara bisa ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya diantaranya dengan mewujudkan kepuasan kerja karyawan melalui keselamatan kerja dan lingkungan kerja yang sesuai dengan harapan karyawan. Masalah keselamatan kerja bukan hanya tanggung jawab pemerintah saja melainkan tanggung jawab semua pihak yaitu pengusaha, tenaga kerja dan masyarakat. Keselamatan kerja menurut Mondy (2008) adalah perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2008). Menurut Sudarmayanti (2008), lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan

kerja fisik dan non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Sedangkan lingkungan non fisik adalah struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan.

*Reasearch Gap* dalam penelitian ini adalah penelitian dari Muhamad Fahru dan kawan (2013) menyatakan Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta Arocena dan Nunez (2010) menyatakan keselamatan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Penelitian ini mengambil sampel pada karyawan PT. Krakatau Posco Cilegon. PT Krakatau Posco adalah Perusahaan patungan antara PT Krakatau Steel (Persero) Tbk, Indonesia dan POSCO Korea, perusahaan ini sebagai Pabrik Baja Terpadu yang memiliki Teknologi Blast Furnace pertama di Indonesia. Produksi komersial telah dimulai pada awal 2014, siap melayani pasar baja Indonesia dan menjadi perusahaan baja handal dan paling kompetitif di pasar baja regional.

## Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka di rumuskan rumusan masalah penelitian ini adalah: sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh keselamatan kerja terhadap kepuasan karyawan di PT. Krakatau Posco?
2. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan di PT. Krakatau Posco?
3. Bagaimanakah pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Krakatau Posco?
4. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Krakatau Posco?
5. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Krakatau Posco?

## Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh keselamatan kerja terhadap kepuasan karyawan di PT. Krakatau Posco.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan di PT. Krakatau Posco.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Krakatau Posco.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Krakatau Posco.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Krakatau Posco.

## Landasan Teori

### Keselamatan Kerja

Menurut (Mathis dan Jackson, 2009:487) “program keselamatan kerja merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik orang-orang”. Tujuan utama dari program keselamatan yang efektif dalam organisasi adalah mencegah luka-luka dan kecelakaan yang berhubungan dengan pekerjaan. Sedangkan menurut (Husni, 2005:136) “keselamatan kerja bertalian dengan kecelakaan kerja yaitu kecelakaan yang terjadi ditempat kerja atau dikenal dengan istilah kecelakaan industri”. Kecelakaan industri ini secara umum dapat diartikan sebagai suatu kejadian yang tidak diduga semula dan tidak dikehendaki yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas.

Keselamatan kerja menurut (Mondy, 2008) adalah perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan. Keselamatan kerja berkaitan juga dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahan, landasan kerja dan lingkungan kerja serta cara-cara melakukan pekerjaan dan proses produksi.

Keselamatan kerja dimaksudkan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja, yang menyangkut aspek-aspek keselamatan, kesehatan, pemeliharaan moral kerja, perlakuan sesuai martabat manusia dan moral agama. Hal tersebut dimaksudkan agar para tenaga kerja secara aman dapat melakukan pekerjaannya guna meningkatkan hasil kerja dan produktivitas kerja. Dengan demikian para tenaga kerja harus memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan kesehatan di dalam setiap pelaksanaan pekerjaannya sehari-hari.

### Indikator Keselamatan Kerja

Pada umumnya indikator keselamatan kerja berhubungan dengan jenis pekerjaan, lingkungan kerja dan fasilitas yang tersedia dalam bekerja untuk menunjang keselamatan kerja karyawannya. Sehingga karyawan dalam bekerja bisa optimal mengingat keselamatan kerja yang diciptakan oleh suatu perusahaan sangat baik.

Menurut (Mangkunegara, 2002), bahwa indikator penyebab keselamatan kerja adalah:

1. Keadaan tempat lingkungan kerja, yang meliputi:
  - a. Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya yang kurang diperhitungkan keamanannya.
  - b. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak
  - c. Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.
2. Pemakaian peralatan kerja, yang meliputi:
  - a. Pengaman peralatan kerja yang sudah usang atau rusak.
  - b. Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik pengaturan penerangan.

Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2009), indikator keselamatan kerja terdiri dari tiga faktor, di antaranya:

1. Faktor lingkungan kerja
2. Faktor manusia
3. Faktor alat dan mesin.

Sedangkan menurut peneliti (Anzany et all, 2014), indikator keselamatan kerja menggunakan:

1. Tata letak peralatan kerja
2. Ketersediaan perlengkapan keselamatan kerja
3. Asuransi tenaga kerja
4. Tunjangan kecelakaan kerja
5. Suasana tempat kerja

Adapun Indikator keselamatan kerja yang digunakan dalam penelitian ini yang sesuai dengan objek penelitian adalah Tata letak peralatan kerja, ketersediaan perlengkapan kerja, asuransi tenaga kerja, dan suasana tempat kerja.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut (Herman Sofyandi, 2008:38), bahwa lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi atau aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi.

Menurut (Danang Sunyoto, 2013), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

Selanjutnya (Nitisemito, 2000) lingkungan kerja berkaitan dengan segala sesuatu yang berada di tempat kerja. Lingkungan kerja adalah segala kondisi yang berada di sekitar karyawan yang dihubungkan dengan terjadinya perubahan psikologis dalam diri karyawan yang bersangkutan.

Menurut (Sedarmayanti, 2009:26) yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan. Bahwa lingkungan kerja merupakan situasi atau keadaan di sekitar para karyawan. Hal yang perlu digaris bawahi adalah bahwa situasi atau

keadaan di sekitar karyawan tersebut memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya.

### **Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut (Nitisemito, 2002), indikator yang digunakan dalam variabel ini adalah:

1. Penerangan
2. Udara
3. Kebersihan
4. Suara bising
5. Pewarnaan
6. Ruang gerak
7. Keamanan

Sementara banyak faktor-faktor yang dijadikan indikator keselamatan kerja, menurut (Sedarmayanti, 2001:46) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Suara bising
4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak yang diperlukan
6. Keamanan kerja
7. Hubungan karyawan

Sementara itu indikator lain keselamatan kerja yang digunakan para peneliti, menurut peneliti Dewi dan Frianto (2013). Indikator yang diambil mengadopsi dari (Sedarmayanti, 2001) antara lain:

1. Pewarnaan
2. Penerangan
3. Udara
4. Suara bising
5. Ruang gerak
6. Keamanan
7. Kebersihan
8. Struktur kerja
9. Beban kerja
10. Kerjasama antar kelompok
11. Perhatian pemimpin
12. Kelancaran komunikasi

Adapun Indikator Lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini yang sesuai dengan objek penelitian adalah penerangan, udara, kebersihan, dan keamanan.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan masing-masing individu.

Menurut (Hasibuan, 2007), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Menurut (Handoko, 2008), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut (Hasibuan, 2005:202) menyatakan bahwa "Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Jadi kepuasan kerja mengandung arti yang sangat penting, baik dari sisi pekerja maupun perusahaan serta bagi masyarakat secara umum. Oleh karena itu maka menciptakan keadaan yang bernilai positif dalam lingkungan kerja suatu perusahaan mutlak merupakan kewajiban dari setiap jajaran pimpinan perusahaan yang bersangkutan.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas bahwa kepuasan kerja adalah keadaan dimana seseorang merasa puas dan senang akan pekerjaannya.

### **Indikator Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan harapan bagi karyawan, dengan terwujudnya kepuasan kerja maka akan menjadikan kinerja karyawan lebih baik lagi. Banyak

sekali indikator-indikator kepuasan kerja seperti yang dijelaskan di bawah ini.

Menurut (Ashar Sunyoto Munandar, 2008), kepuasan kerja dapat diukur dengan indikator:

- a. Kepuasan dengan gaji
- b. Kepuasan dengan kondisi kerja
- c. Kepuasan dengan rekan kerja
- d. Kepuasan dengan penyedia
- e. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri

Sementara itu indikator-indikator kepuasan kerja yang digunakan Malayu (Handoko, 2000:197), berbeda dengan yang lain yaitu, menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja adalah:

1. Tingkat perputaran karyawan
2. Tingkat absensi karyawan
3. Umur Karyawan
4. Jenjang Pekerjaan
5. Ukuran organisasi

Selanjutnya menurut para peneliti indikator-indikator yang digunakan dalam kepuasan kerja, diantaranya menurut peneliti (Amalita et al, 2015) menggunakan indikator sebagai berikut:

1. Gaji
2. Pekerjaan itu sendiri
3. Rekan kerja
4. Atasan
5. Promosi
6. Lingkungan kerja

Adapun Indikator kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini yang sesuai dengan objek penelitian adalah Kepuasan Gaji, kepuasan pekerjaan itu sendiri, kepuasan dengan rekan kerja, kepuasan dengan atasan, serta kepuasan dengan lingkungan kerja.

### **Kinerja Kerja**

Menurut (Moehariono, 2009:60), kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui rencana strategis organisasi. (Mangkunegara, 2013:67) kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance. (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya

yang dicapai oleh seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Ravi et.al, 2011:15) kinerja merujuk kepada pencapaian tujuan pegawai atas tugas yang diberikan dan kinerja dipengaruhi oleh tujuan.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seorang pegawai, yang didasarkan pada kriteria-kriteria tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai di dalam suatu organisasi.

### **Indikator Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan yang baik akan berdampak positif terhadap organisasi dalam mencapai tujuan, adapun indikator kinerja menurut (Mangkunegara, 2009: 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Pelaksanaan tugas
4. Tanggung Jawab

Sedangkan Indikator kinerja kerja menurut (Mathis, 2009:378) indikator kinerja adalah:

1. Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
2. Kualitas, dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
3. Pemanfaatan waktu kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah

ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

4. Kerjasama, yaitu kemampuan menangani hubungan dengan orang lain dalam pekerjaan.

Sementara itu menurut peneliti (Amalita et all, 2015) indikator yang digunakan dalam kinerja karyawan yaitu:

1. Kuantitas pekerjaan
2. Kualitas pekerjaan
3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan kerjasama

Adapun Indikator kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini yang sesuai dengan objek penelitian adalah Kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, Ketepatan waktu, kehadiran, serta Kemampuan kerja sama.

### **Hipotesis**

#### **Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Keselamatan kerja dapat mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan. Hal tersebut disebabkan apa bila karyawan mendapatkan perlindungan keselamatankerja dari perusahaan, maka karyawan akan merasa aman, sehingga karyawan memiliki kepuasan terhadap perusahaan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu, dimana setiap individu menginginkan jaminan keselamatan disaat berkerja. Semakin banyak aspek-aspek keselamatan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang timbul pada individu tersebut. Seperti teori yang dikemukakan (Mangkunegara, 2005:161) bahwa kebutuhan akan perlindungan dan ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup diperlukan untuk menciptakan kepuasan individu. Menurut penelitian (Amalita et all, 2015) yang menyatakan pelaksanaan sosialisai keselamatan kerja demi terciptanya keamanan kerja yang baik ini akan meningkatkan kepuasan kerjamaka program keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan,

hal ini sejalan dengan penelitian (Sisna *et al*, 2014), bahwa kepuasan kerja karyawan akan optimal apabila karyawan selalu terjamin keselamatan kerjanya, karena para karyawan yang berkerja mengharapkan mendapatkan kepuasan dari tempat karyawan berkerja.

Berdasarkan hasil dan pernyataan penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian adalah:

H1: Keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Lingkungan kerja sedikit banyak akan mempengaruhi kondisi fisik ataupun psikologi pegawai. Maka sangat penting bagi manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang dapat membuat karyawannya bekerja secara optimal. Menurut (Odger, 2006) mendefinisikan lingkungan kerja yang ergonomik, sebagai ilmu terapan yang mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan tingkat kenyamanan, efisiensi dan keamanan dalam mendesain tempat kerja demi memuaskan kebutuhan fisik dan psikologi karyawan di perusahaan. Menurut (Sutrisno, 2009: 118) lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Tentu saja kepuasan kerja tidak datang dengan sendirinya, disamping dengan adanya kemauan dan usaha dalam diri karyawan, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi hal tersebut. Salah satu yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja fisik memiliki hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja, ini ditunjukkan dengan beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Penelitian tersebut adalah sebagai berikut. (Nitisemito, 2006: 56) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi

kepuasan dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Menurut (Raziq dan Maulabakhsh, 2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Diperkuat pendapat (Iskandar dan Juhana, 2014), bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil dan pernyataan penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian adalah:

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan

### **Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan**

Keselamatan kerja adalah keadaan dimana tenaga kerja merasa aman dan nyaman, dengan perlakuan yang didapat dari lingkungan dan berpengaruh pada kualitas bekerja. Perasaan nyaman mulai dari dalam diri tenaga kerja, apakah dia nyaman dengan peralatan keselamatan kerja, peralatan yang dipergunakan tata letak ruang kerja dan beban kerja yang didapat saat bekerja. Menurut penelitian (Rozy dan Anisah, 2013) ukuran-ukuran kinerja bagi seorang manajer pabrik dapat dilihat dari beberapa item, salah satunya tentang keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, atau seberapa besar kecelakaan yang dilakukan oleh para karyawan. Keselamatan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam bekerja dan memiliki pengaruh pada kinerja karyawan. Hal ini diperkuat penelitian (Paramita dan Wijayanto, 2012); (Dewi, *et al*, 2014), bahwa Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil dan pernyataan penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian adalah:

H3: Keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

## **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja merupakan yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan jika lingkungan yang ada di perusahaan itu baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak positif bagi karyawan, sehingga kinerja meningkat.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2002). Agar kinerja pegawai selalu konsisten maka setidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan di mana pegawai melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2002).

Menurut penelitian (Rahmawanti dan Prasetya, 2014) yang menyatakan bahwa Menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja non fisik juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini sejalan dengan (Dewi dan Frianto, 2013), (Surjosuseno, 2015) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil dan pernyataan penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian adalah:

H4: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

## **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Faktor-faktor pekerjaan dapat mendorong terwujudnya kepuasan kerja (Handoko, 2008), kepuasan kerja itu muncul apabila kebutuhan terpenuhi dari

pekerjaannya. Disamping itu dapat pula menimbulkan ketidakpuasan kerja jika tidak dipenuhinya kebutuhan minimal dalam pekerjaan tersebut

Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan tentang sejauh mana pekerjaan mereka dapat memberikan keadaan emosi seperti itu. Maka sangat penting bagi pengelola organisasi untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawan agar tercapai efisiensi dan efektifitas organisasi melalui karyawan yang puas dan berkinerja tinggi (Noermijati, 2010).

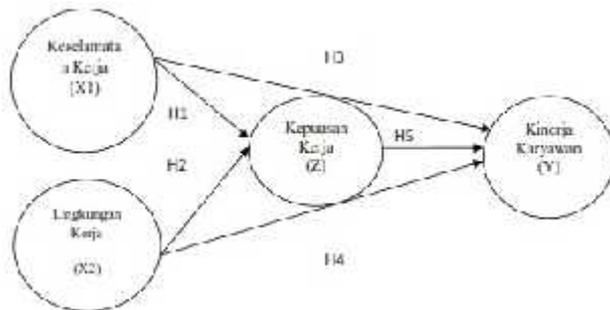
Pada penelitian terdahulu juga telah dikemukakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, seperti yang ditemukan (Lumantow *et al*, 2015), bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Begitu pula sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja karyawan maka semakin rendah pula kinerja karyawan. Ini disebabkan oleh dukungan manager terhadap karyawan sangat besar dimana manager sering memberikan pujian saat karyawan memberikan hasil yang maksimal dan selalu bersama-sama dengan karyawan baik susah maupun senang dalam menghadapi pekerjaan. Sejalan dengan penelitian (Rahmat *et al*, 2015), bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil dan pernyataan penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian adalah:

H5: Kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil tinjauan pustaka dan analisis terhadap bukti-bukti empiris dari penelitian terdahulu maka variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah keselamatan kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan menambahkan variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Sedangkan model yang dikembangkan untuk diteliti

dalam penelitian ini disajikan dalam gambar berikut:



Gambar Model Kerangka Pemikiran

**Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan menggunakan software SmartPLS versi 2.0.m3 yang dijalankan dengan media komputer. Menurut Jogiyanto dan Abdillah (2009) PLS (*Partial Least Square*) adalah Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan realibilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi).

Selanjutnya (Jogiyanto dan Abdillah, 2009) menyatakan analisis *Partial Least Squares* (PLS) adalah teknik statistika multivarian yang melakukan perbandingan antara variabel dependen berganda dan variabel independen berganda. PLS merupakan salah satu metode statistika SEM berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data.

Analisis *Partial Least Squares* (PLS) adalah teknik statistika multivariat yang melakukan perbandingan antara variabel dependen berganda dan variabel independen berganda. PLS merupakan salah satu metode statistika SEM berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data. PLS adalah metode analisis yang bersifat soft modeling karena tidak mengasumsikan data harus dengan

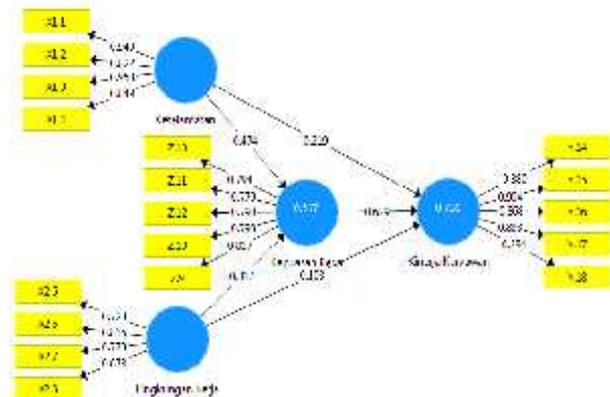
pengukuran skala tertentu, yang berarti jumlah sampel dapat kecil (dibawah 100 sampel).

**Analisis Data**

**Hasil Pengujian Kualitas Data (Outer Model)**

Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data dengan *SmartPLS* untuk menilai outer model yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. Convergent validity dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score yang diestimasi dengan Software PLS. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur. Namun menurut Chin, 1998 (dalam Ghazali, 2006) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai. Dalam penelitian ini akan digunakan batas loading factor sebesar 0,5.

a. *Convergent Validity*



Gambar 2 Output pengukuran model

Dari Gambar 2 diatas terlihat bahwa ada hasil outer loading masih dibawah 0,70 maka harus di hilangkan indikator Y.18. Hasil setelah dihilangkan terlihat di Tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1 *Outer Loading*

**Outer Loadings (Measurement Model)**

Indikator	Model Awal	Modifikasi
<b>Keselamatan Kerja (KsK)</b>		
X1.1	0,949	0,949
X1.2	0,822	0,822
X1.3	0,953	0,953
X1.4	0,849	0,849
<b>Lingkungan Kerja (LK)</b>		
X2.5	0,723	0,723
X2.6	0,815	0,815
X2.7	0,773	0,773
X2.8	0,678	0,678
<b>Kepuasan Kerja (KpK)</b>		
Z.9	0,794	0,794
Z.10	0,779	0,779
Z.11	0,790	0,790
Z.12	0,793	0,793
Z.13	0,817	0,816
<b>Kinerja Karyawan (KjK)</b>		
Y.14	0,880	0,885
Y.15	0,901	0,905
Y.16	0,868	0,870
Y.17	0,893	0,894
Y.18	0,234	

b. *Discriminant Validity*

Cara untuk menguji validitas discriminant dengan indikator refleksif yaitu dengan melihat nilai *cross loading* untuk setiap variabel harus lebih besar dari 0.70, dan nilai *loading* dari setiap indikator dari sebuah variabel memiliki nilai *loading* paling besar dengan nilai *loading* lain terhadap variabel laten lainnya. Nilai *loading* tersebut dapat dilihat pada tabel *cross loading* pada menu *discriminant validity*.

Tabel 2 *Discriminant validity*

*Discriminant Validity*

Indikator	Kepuasan Kerja	Keselamatan Kerja	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja
X1.1	0,613	0,949	0,651	0,643
X1.2	0,649	0,822	0,652	0,428
X1.3	0,621	0,953	0,668	0,623
X1.4	0,524	0,849	0,555	0,592
X2.5	0,521	0,747	0,521	0,722
X2.6	0,459	0,473	0,551	0,815
X2.7	0,539	0,321	0,454	0,773
X2.8	0,262	0,289	0,319	0,678
Z.9	0,816	0,490	0,671	0,569
Z.10	0,794	0,544	0,526	0,446
Z.11	0,779	0,490	0,566	0,429
Z.12	0,790	0,501	0,585	0,506
Z.13	0,793	0,632	0,689	0,496
Y.14	0,775	0,721	0,885	0,607
Y.15	0,737	0,614	0,905	0,555
Y.16	0,667	0,539	0,870	0,599
Y.17	0,793	0,632	0,894	0,496

c. *Evaluasi Reliability dan Average Variance Extracted (AVE)*

Kriteria *validity* dan reliabilitas juga dapat dilihat dari nilai *composite reliability* suatu konstruk dan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dari masing-masing konstruk. Konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilainya 0,70 dan *AVE* berada diatas 0,50. Pada Tabel 3 akan disajikan nilai *Composite Reliability* dan *AVE* untuk seluruh variabel.

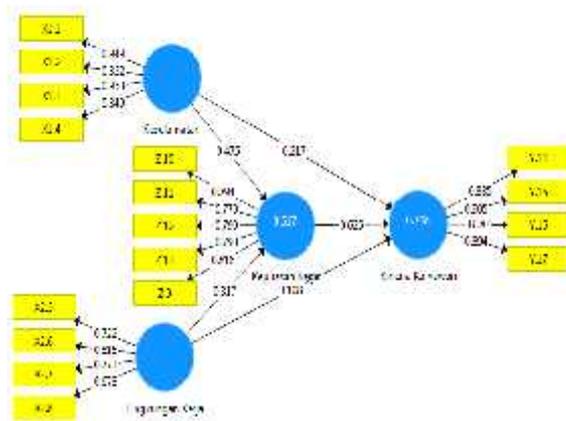
Tabel 3 *Cronbach alpha dan composite reliability*

Variabel	Composite Reliability	AVE
Keselamatan kerja	0,937	0,802
Lingkungan kerja	0,836	0,561
Kepuasan Kerja	0,895	0,631
Kinerja Karyawan	0,937	0,789

Berdasarkan Tabel 3 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memenuhi kriteria reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *composite reliability* di atas 0,70 dan *AVE* diatas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

**Hasil Pengujian Kelayakan Model (*Inner Model*)**

Pengujian kelayakan model dilakukan dengan uji *inner model* atau model struktural yang dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen uji *t* serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.



Gambar 3 Model Struktural

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Tabel 4.7 merupakan hasil estimasi R-square dengan menggunakan SmartPLS.

Tabel 4 R-Square

Variabel	R-square
Kepuasan Kerja	0,517
Kinerja Karyawan	0,748

Pada prinsipnya penelitian ini menggunakan 2 buah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel kepuasan kerja (KpK) yang dipengaruhi oleh variabel keselamatan kerja dan lingkungan kerja. Variabel Kinerja Karyawan (KK) yang dipengaruhi oleh Keselamatan kerja (K), Lingkungan Kerja (L) dan Kepuasan Kerja (KpK). Tabel 4. menunjukkan nilai R-square untuk variabel kepuasan kerja (KpK) diperoleh sebesar 0,517 dan untuk variabel kinerja karyawan (KK) diperoleh sebesar 0,748. Hasil ini menunjukkan bahwa 51,7% variabel kepuasan Kerja (KpK) dapat dipengaruhi oleh variabel keselamatan kerja (K) dan lingkungan kerja (L) dan 74,8% variabel kinerja karyawan (KK) dipengaruhi oleh variabel keselamatan kerja (K), Lingkungan kerja (L) dan kepuasan kerja (KpK).

### Hasil Pengujian Hipotesis

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada output result for inner weight. Tabel 4.14 memberikan output estimasi untuk pengujian model struktural.

Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode bootstrap terhadap sampel. Pengujian dengan bootstrap juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan bootstrapping dari analisis PLS adalah sebagai berikut:

Tabel 5 Result For Inner Weight

Korelasi	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standar Deviation	T-statistic	P Values
Kpk - KK	0,425	0,618	0,064	9,796	0,000
K - KpK	0,475	0,477	0,082	5,794	0,000
K - KK	0,217	0,215	0,084	2,593	0,010
L - KpK	0,317	0,322	0,085	3,663	0,000
L - KK	0,108	0,119	0,081	1,331	0,184

### Hasil Pengujian Efek Mediasi

Analisa pengaruh dilakukan untuk menganalisis kekuatan pengaruh antar Variabel baik pengaruh yang langsung, tidak langsung, dan pengaruh totalnya. Efek langsung (direct effect) tidak lain adalah koefisien dari semua garis koefisien dengan anak panah satu ujung. Efek tidak langsung (indirect effect) adalah efek yang muncul melalui sebuah variabel antara. Efek total (total effect) adalah efek dari berbagai hubungan (Ferdinand, 2014, p.296). Untuk mengetahui efek mediasi pendekatan Hair et al. dalam Sholihin dan Ratmono (2013), VAF (Varaince Accounted For) merupakan ukuran seberapa besar variabel pemediasi mampu menyerap pengaruh langsung yang sebelumnya signifikan dari model tanpa pemediasi. VAF diatas 80% maka menunjukan peran sebagai pemediasi penuh (full mediation). Jika VAF bernilai diantara 20% - 80% dapat dikategorikan sebagai

pemediiasi parsial. Namun Jika VAF kurang dari 20 % hampir tidak ada efek mediasi.

Tabel 6 Pengaruh Intervening

	Keselamatan Kerja – Kinerja Karyawan	Lingkungan kerja – Kinerja Karyawan
T-statistik	5,426	3,580
P-Values	0,000	0,003
Pengaruh Langsung	- 0,217	- 0,188
Pengaruh Tidak Langsung	- 0,475 x 0,625 = - 0,297	- 0,317 x 0,625 = - 0,198
Pengaruh Total	-0,514	- 0,306
VAF = Pengaruh Tidak Langsung / pengaruh Total	-0,297 / 0,514 = -0,58	- 0,198 / 0,306 = -0,65
<b>Kesimpulan</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Hasil VAF pengaruh keselamatan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja bernilai 0,58 (58 %) ini dikategorikan memediiasi parsial dan signifikan.</li> <li>❖ Hasil VAF pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja bernilai 0,65 (65%) ini dikategorikan memediiasi parsial dan signifikan.</li> </ul>	

### Hasil dan Pembahasan Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis 1 atas arah pengaruh variabel keselamatan kerja (X1) terhadap Kepuasan kinerja (Z) adalah 0,475 sebagaimana diperlihatkan oleh koefisien jalurnya. Dilihat dari nilai thitung sebesar 5,794 lebih besar dari ttabel 1,960 dan nilai probabilitas sebesar sig 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai (0,000 < 0,05) artinya signifikan, atau berpengaruh positif. Hal ini disebabkan karena Tata letak peralatan kerja yang baik pada setiap stasiun kerja, ketersediaan perlengkapan kerja yang sangat memadai dan menunjang pekerjaan, suasana tempat kerja yang kondusif dan nyaman serta tersedianya asuransi tenaga kerja. Membuat karyawan merasa dengan semua indikator tersebut membuat mereka puas dalam bekerja.

Sebagaimana teori yang dikemukakan Mangkunegara (2005:161) bahwa kebutuhan akan perlindungan dan ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup diperlukan untuk menciptakan kepuasan individu. Menurut penelitian Amalita et all (2015) yang menyatakan pelaksanaan sosialisai keselamatan kerja demi terciptanya keamanan kerja yang baik ini akan

meningkatkan kepuasan kerja maka program keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini sejalan dengan penelitian Sisna et all (2014), bahwa kepuasan kerja karyawan akan optimal apabila karyawan selalu terjamin keselamatan kerjanya, karena para karyawan yang berkerja mengharapkan mendapatkan kepuasan dari tempat karyawan berkerja.

Dalam kontek PT. Krakatau Posco ini, maka semakin baik program keselamatan kerja akan mendorong rasa aman dan nyaman, sehingga akan berpengaruh pada peningkatan kepuasam kerja.

### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis atas arah pengaruh variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) adalah 0,317 sebagaimana diperlihatkan oleh koefisien jalurnya. Dilihat dari nilai thitung sebesar 3,663 lebih besar dari ttabel 1,960 dan nilai probabilitas sebesar sig 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai (0,000 < 0,05) artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel lingkungan kerja (X2) secara individu terhadap kepuasan kerja (Z). Hal ini karena para karyawan merasakan lingkungan kerja dengan penerangan yang baik dan cukup, udara bersih dan sejuk, tidak ada sampah dan berdebu di lingkungan kerja serta rasa aman untuk dirinya dalam melakukan kerja membuat para karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja

Sejalan dengan hasil penelitian Nitisemito (2006: 56) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi kepuasaan dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Raziq dan kawan (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Diperkuat pendapat Iskandar dan Juhana (2014), bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis atas arah pengaruh variabel keselamatan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,217 sebagaimana diperlihatkan oleh koefisien jalurnya. Dilihat dari nilai thitung sebesar 2,593 lebih besar dari ttabel 1,960 dan nilai probabilitas sebesar 0,000, Sig 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai ( $0,000 < 0,05$ ) artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel keselamatan kerja (X1) secara individu terhadap kinerja karyawan (Y). karena Tata letak peralatan kerja yang baik pada setiap stasiun kerja, ketersediaan perlengkapan kerja yang sangat memadai dan menunjang pekerjaan, suasana tempat kerja yang kondusif dan nyaman serta tersedianya asuransi tenaga kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Kerja Karyawan.

Sejalan dengan penelitian Rozy dan kawan (2013) ukuran-ukuran kinerja bagi seorang manajer pabrik dapat dilihat dari beberapa item, salah satunya tentang keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, atau seberapa besar kecelakaan yang dilakukan oleh para karyawan. Keselamatan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam bekerja dan memiliki pengaruh pada kinerja karyawan. Hal ini diperkuat penelitian Paramita dan kawan (2012); Dewi et al (2014), bahwa Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks PT. Krakatau Posco, maka semakin ada program keselamatan kerja dalam pelaksanaannya sesuai dengan yang ada dilapangan akan memberikan rasa aman ini akan meningkatkan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis atas arah pengaruh variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,108 sebagaimana diperlihatkan oleh koefisien jalurnya. Dilihat dari nilai thitung sebesar 1,331 lebih kecil dari ttabel 1,960 dan nilai

probabilitas sebesar sig 0,184 lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai ( $0,184 > 0,05$ ) artinya tidak signifikan. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan dari variabel lingkungan kerja (X2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini terjadi karyawan level operator hingga supervisor dengan usia yang masih muda dan masa kerja yang masih relatif singkat, secara psikologis mereka lebih berkonsentrasi terhadap Standar Operasional Prosedur dan Safety Work yang akan berpengaruh langsung terhadap proses kerja dibandingkan dengan lingkungan kerja untuk menunjang kinerja mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Logahan et. al. (2012), bahwa lingkungan kerja tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis atas arah pengaruh variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,108 sebagaimana diperlihatkan oleh koefisien jalurnya. Dilihat dari nilai thitung sebesar 1,331 lebih kecil dari ttabel 1,960 dan nilai probabilitas sebesar sig 0,184 lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai ( $0,184 > 0,05$ ) artinya tidak signifikan. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan dari variabel lingkungan kerja (X2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini terjadi karyawan level operator hingga supervisor dengan usia yang masih muda dan masa kerja yang masih relatif singkat, secara psikologis mereka lebih berkonsentrasi terhadap Standar Operasional Prosedur dan Safety Work yang akan berpengaruh langsung terhadap proses kerja dibandingkan dengan lingkungan kerja untuk menunjang kinerja mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Logahan et. al. (2012), bahwa lingkungan kerja tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis atas arah pengaruh variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,625 sebagaimana diperlihatkan oleh koefisien jalurnya. Dilihat dari nilai thitung sebesar 9,796 lebih besar dari ttabel 1,960 dan nilai probabilitas sebesar sig 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai  $(0,000 < 0,05)$  artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel kepuasan kerja (Z) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Di PT Krakatau Posco Karyawan merasakan puas dengan gaji yang di berikan oleh perusahaan karena dirasakan gaji telah sesuai pada setiap levelnya. Hampir semua karyawan ini adalah pertama kalinya mereka bekerja di perusahaan setelah mereka lulus dari sekolah formal sehingga mereka merasakan puas akan pekerjaan dan lingkungan kerja yang ada saat ini. Untuk rekan kerja mereka merasa nyaman karena usia yang relatif sama, dan dengan atasan mereka masih nyaman karena perbedaan usia yang jauh antara member dan atasan, membuat mereka akan selalu merasa puas dengan apa yang di instruksikan atasannya.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan pendapat para ahli bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan tentang sejauh mana pekerjaan mereka dapat memberikan keadaan emosi seperti itu. Maka sangat penting bagi pengelola organisasi untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawan agar tercapai efisiensi dan efektifitas organisasi melalui karyawan yang puas dan berkinerja tinggi (Noermijati, 2010). Menurut Lumantow et al (2015), bawah semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Begitu pula sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja karyawan maka semakin rendah pula kinerja karyawan. Ini disebabkan oleh dukungan manager terhadap karyawan sangat besar dimana manager sering memberikan pujian saat karyawan memberikan hasil yang maksimal dan selalu bersama-sama dengan

karyawan baik susah maupun senang dalam menghadapi pekerjaan. Sejalan dengan penelitian Rahmat et al (2015), bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

## **Kesimpulan**

Dari penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung Keselamatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja dapat diterima. Dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan di PT. Karakatau Posco cilegon.

Hal ini membuktikan bahwa dengan Tata letak peralatan kerja yang di susun dengan benar, Ketersediaan perlengkapan kerja yang sesuai, suasana tempat kerja yang nyaman dan aman, ditunjang dengan asuransi tenaga kerja, Penerangan yang cukup baik dan sesuai, udara yang bersih dan sejuk, lingkungan kerja yang bersih dan tidak berdebu serta rasa aman yang dimiliki oleh karywan, semua itu akan memberikan dampak positif terhadap karyawan sehingga karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja.

Adapun pengaruh tidak langsung variabel keselamatan kerja dan lingkungan kerja melauai kepuasan kerja memediasi parsial antara Keselamatan Kerja dengan kinerja pegawai. Serta lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa keselamatan kerja yang baik dan lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan mewujudkan kepuasan kerja karyawan sehingga kinerja kerja karyawan akan tercapai dan berdampak positif pada kinerja perusahaan.

## **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

### **Keselamatan kerja**

Berikut beberapa saran yang berhubungan dengan keselamatan kerja

yang berdasarkan empat indikator yang di gunakan, agar keselamatan kerja lebih baik lagi. Maka perlu dilakukan hal-hal sebagai berikut:

1. Tata letak peralatan kerja harus lebih baik lagi agar karyawan merasa lebih aman dan nyaman dalam bekerja.
2. Ketersediaan perlengkapan kerja pelanggan agar lebih baik sehingga karyawan lebih cepat bekerja dengan adanya perlengkapan kerja.
3. Asuransi tenaga kerja lebih dimaksimalkan lagi agar karyawan merasa terjamin kesehatan dan keselamatan dalam bekerja.
4. Suasana tempat kerja agar dibuat aman dan nyaman agar karyawan focus dan nyaman saat bekerja.

### Lingkungan kerja

Berikut beberapa saran yang berhubungan dengan lingkungan kerja yang berdasarkan empat indikator. Maka perlu dilakukan hal-hal sebagai berikut:

1. Penerangan dalam perusahaan lebih ditingkatkan lagi agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja .
2. Sirkulasi udara dalam bekerja harus lebih baik lagi.
3. Kebersihan yang sudah ada harus di jaga oleh seluruh stake holder perusahaan bahkan lebih baik lagi.
4. Keamanan yang sudah ada agar lebih ditingkatkan lagi agar suasana bertambah aman dan nyaman.

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan variable intervening merupakan salah satu variable yang mempengaruhi terciptanya kinerja kerja, Berikut beberapa saran yang berhubungan dengan kepuasan kerja yang berdasarkan lima indikator yang di gunakan, maka perlu dilakukan hal-hal sebagai berikut:

1. Kepuasan gaji ditingkakan agar karyawan merasa puas sehingga kinerja bisa meningkat.

2. Kepuasan pekerjaan itu sendiri agar lebih di tingkatkan lagi dari sebelumnya.
3. Kepuasan dengan rekan kerja hal yang perlu di tingkatkan lagi agar berdampak positif pada kinerja
4. Kepuasan dengan atasan di tingkatkan lagi agar terbina kordinasi yang baik.
5. Kepuasan dengan lingkungan kerja perlu di perbaiki lagi agar karyawan merasa puas di tempat kerja

### Keterbatasan

Adapun keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini meliputi:

1. Masih kurangnya variabel yang diteliti dalam penelitian ini, sehingga hasil penelitian belum komprehensif, karna sedikit variabel yang di teliti hanya variabel keselamatan kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang di teliti.
2. Jumlah sampel yang diambil masih kurang, tidak secara keseluruhan karyawan yang di teliti.
3. Ruang lingkup penelitian adalah sektor industri baja yaitu PT. Krakatau Posco cilegon.

### Daftar Pustaka

- Arocena dan kawan (2010) dengan judul *“An Empirical Analysis of the Effectivness of Occupational Health and Safety Management System in SME.”* yang meneliti tentang efektifitas kesehatan dan keselamatan kerja pada perusahaan kecil menengah yang menggunakan *Safety Management System (SME)*. *European Journal Of Industrial Relations, September 2014 20 273-290.*
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara.2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Abdul Raziq dan Raheela Maulabakhsh (2015). *Impact Of Working Environment On Job Satisfaction.*

- Procedia Economics and Finance 23 (2015) 717 – 725.
- Alek S. Nitisemito, 2008, *Manajemen Personalialia*, Edisi kedua, Ghalia Indonesia.
- Alex S. Nitisemito. 2000. *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Alex S. Nitisemito. 2002. *Manajemen Personalialia Edisi Revisi*. Jakarta: Ghalia Alfabeta.
- Duta *et al* (2014). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 15 No. 1 Oktober 2014.
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung*
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- Augusty Ferdinand, 2014, *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*, Semarang: Edisi ke 5 Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Amalita *et al* (2015). *Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kompartemen Operasi I dan II PT Pupuk Kaltim)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 28 No. 1 November 2015.
- Azwar, S. 2009. *Reliabilitas dan Validitas* (Edisi ke 3). Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset *dan Kontrol*. Jakarta: PT. Prehallindo. Sari, Kumala.2007.
- Bungin, Burhan, 2010 *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan public dan ilmu social lainnya*. Jakarta: Kenvana Prenema Media Group.
- Cori *et al* (2012). *Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap prestasi Kerja karyawan pada PT. PLN(persero) APJ Semarang*. Jurnal Administrasi Bisnis Volume I Nomor 1 September 2012.
- Surjosuseno (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kejra Terhadap Kinerja Karywan Pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic*. AGORA Vol. 3, No. 2, (2015) 178.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Gie, The Liang 2000. *Administrasi Perkantoran*. Yogyakarta: Modern LibertyHaji Masagung.
- Hani, Handoko T. 2000. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edis ke II cetakan ke empat belas BPFE: Yogyakarta
- \_\_\_\_\_. 2008. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_. 2010. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta.
- Hartono, Jogiyanto dan Abdillah, 2009, *Konsep dan Aplikasi PLS*, BPFE. Yogyakarta.
- Herman Sofyandi, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta
- Husein Umar, 2003, *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Husni, Lalu. 2005. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Edisi Revisi. Cetakan Kelima. Raja Grafindo Persada: Jakarta. Indonesia.
- Indriantoro, Nur., Bambang Supomo, 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*, Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

- Dewi *et al* (2014). Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (studi pada karyawan PT. YTL Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 16 No. 1 November 2014.
- Kuncoro, Mudrajad, 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Malayu,S.P. Hasibuan. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_.2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_.2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Cetakan 9. PT. Bumi Aksara. Erlangga. Jakarta.
- Mathis, Robert.L dan Jackson, Jhon.H (2009). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Anjani *et al* (2014). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. International Power Mitsui Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI) Paiton). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*| Vol. 9 No. 1 April 2014.
- Moehariono, 2009. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Bogor: Ghalia
- Moekijat, 2006, Latihan dan pengembangan Sumber daya Manusia, cetakan kelima, Mandar Maju, Bandung.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Publik dan Ilmu Sosia lainnya. Jakarta: Kencana Prenama Media Group.
- Rozy dan kawan (2013). Pengaruh motivasi, kesehatan dan keselamatan Kerja terhadap kinerja karyawan lapangan (Studi Pada PT. Amanah Anugerah Adi Mulia). *Jurnal Wawasan Manajemen, Vol. 1, Nomor 3, Oktober 2013*.
- Mahdi *et al* (2015). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 28 No. 1 November 2015.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI PressSadili. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rahmawanti *et al* (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*| Vol. 8 No. 2 Maret 2014.
- Noor, Juliansyah. 2011. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Desertasi dan karya Ilmiah*. Jakarta: kencana.
- Nur Indriyanto dan Bambang Supomo, 2002, *Metode penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. cetakan ke II. BPFE Yogyakarta. Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Riduwan. 2012. *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Remaja Rosda Karya, Bandung
- Rivai, Veithzal, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Lumantow *et al* (2015), Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dimoderasi oleh masa kerja pada PT. Deho Canning Company Bitung. *Jurnal EMBA Vol.3 No.1 Maret 2015, Hal.717-725*.
- Dewi dan kawan (2013). Pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan melalui motivasi. *Jurnal*

- Ilmiah Manajemen | Volume 1  
Nomor 4 Juli 2013.
- Sedarmayanti. (2001). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Publik dan Ilmu Sosia lainnya. Jakarta: Kencana Prenama Media Group.
- \_\_\_\_\_, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo.
- \_\_\_\_\_. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
- Iskandar dan kawan (2014). Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja Terhadap kepuasan kerja serta implikasinya Pada kinerja guru di sdn baros mandiri 5 kota Cimahi. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 8, No. 2, Oktober 2014, 86-98 ISSN 2443-0633
- Sugiyono, 2006, Statistika Untuk Penelitian, Cetakan Ketujuh, Bandung: CV. Alfabeta.
- \_\_\_\_\_, 2009, Metode Penelitian Bisnis, Alfabeta, Bandung.
- \_\_\_\_\_, 2010, Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2011. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suma'mur. 2001. Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan, Jakarta
- Sunyoto, Danang. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta: Center for Academic Publishing Service Teori ke Praktik, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Terry, George dan Leslie W. Rue. 2010. Dasar-Dasar Manajemen. Cetakan kesebelas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Widodo, Prof. Dr. Suparno. 2014. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwanto. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pasca Sarjana UPI dan ALFABETA.
- Tan, TH dan Waheed, A. (2011). *Herzberg's motivation-hygiene theory and job satisfaction in the Malaysian retail sector: Mediating effect of love of money.* *Asian Academy of Management Journal*, No.16
- Thamrin, HM. 2012. The Influence of Transformational Leadership and Organizational Commitment on Job Satisfaction and Employee Performance. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, Vol. 3
- Tika, MP. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan.* PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Taufik, A. 2016. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Magelang. *Jurnal Bisnis: Teori dan implementasi.* Vol. 7 No. 2
- Usman, B. 2013. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika.* Vol. 10 No.1.
- Utami, SP. 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan pada Biro Perjalanan Wisata Panen Tour. *Jurnal Ilmiah WIDYA.* Vol. 3 No. 1, ISSN: 2337-6686
- Wexley, KN. dan Yuki, GA. 2010. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia.* Terjemahan Shobaruddin Muh. Jakarta: PT. Asdi Mahasatnya.

Yuki, AG. 2010. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi 5 Alih Bahasa Budi Suprianto. Jakarta: Indeks

*Halaman ini sengaja dikosongkan*