

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Profil Responden

Berdasarkan data dari 90 responden karyawan bagian logistik pada PT. Dexa Medica Palembang. melalui daftar pertanyaan (kuesioner) didapat kondisi responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan dan lama kerja. Penggolongan yang dilakukan terhadap responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai karakteristik responden sebagai objek penelitian.

1. Jenis Kelamin Responden

Berikut adalah karakteristik profil responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin :

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	90	100.0	100.0	100.0

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan keterangan tabel 4.1 memperlihatkan bahwa karyawan bagian logistik pada PT. Dexa Medica Palembang. yang diambil sebagai responden seluruhnya berjenis kelamin laki-laki sebanyak 90 orang.

2. Usia Responden

Berikut adalah karakteristik profil responden dalam penelitian ini berdasarkan usia:

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <20 tahun	7	7,8	7,8	7,8
21-30 tahun	32	35,6	35,6	43,3
31-40 tahun	39	43,3	43,3	86,7
>50 tahun	12	13,3	13,3	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan keterangan tabel 4.2 memperlihatkan bahwa karyawan bagian Logistik pada PT. Dexe Medica Palembang. yang diambil sebagai responden sebagian besar berusia 21-30 tahun. Berdasarkan tabel tersebut memberikan informasi bahwa responden berusia 20 tahun ke bawah sebanyak 7 orang, responden berusia 21-30 tahun sebanyak 32 orang, responden berusia 31-40 tahun sebanyak 39 orang, dan responden yang berusia 50 tahun keatas sebanyak 12 orang.

3. Pendidikan Terakhir Responden

Berikut adalah karakteristik profil responden dalam penelitian ini berdasarkan pendidikan terakhir :

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	86	95,6	95,6	95,6
Diploma	1	1,1	1,1	96,7
Sarjana	3	3,3	3,3	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan keterangan tabel 4.3 memperlihatkan bahwa sebagian besar pendidikan karyawan bagian logistik pada PT. Dexe Medica Palembang. yang diambil sebagai responden adalah SMA. Berdasarkan tabel tersebut memberikan informasi bahwa responden yang pendidikan terakhirnya SMA sebanyak 86 orang, Diploma sebanyak 1 orang, dan Sarjana sebanyak 3 orang.

4. Lama Kerja responden

Berikut adalah karakteristik profil responden dalam penelitian ini berdasarkan lama kerja :

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Lama Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <1 tahun	42	46,7	46,7	46,7
>1 tahun	48	53,3	53,3	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan keterangan tabel 4.4 memperlihatkan bahwa karyawan bagian logistik pada PT. Dexe Medica Palembang. yang diambil sebagai responden sebagian besar memiliki masa kerja lebih dari 1 tahun. Berdasarkan tabel tersebut memberikan informasi bahwa responden yang memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 42 orang, dan responden yang memiliki masa kerja lebih dari 1 tahun sebanyak 48 orang.

B. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Untuk *degree of freedom* (df) = $n-k$ dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung $90-2$ atau $df = 88$ dengan α 0,05 didapat r_{tabel} 0,2072, jika r_{hitung} (untuk tiap-tiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom *corrected item* pertanyaan total *correlation*) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari hasil uji validitas berikut ini :

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Variabel	Item Pertanyaan	Pearson Corelation (r_{hitung})	r_{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Hasil
Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja 1	0,454	0,2072	Valid
	Lingkungan Kerja 2	0,563	0,2072	Valid
	Lingkungan Kerja 3	0,588	0,2072	Valid
	Lingkungan Kerja 4	0,463	0,2072	Valid
	Lingkungan Kerja 5	0,506	0,2072	Valid
	Lingkungan Kerja 6	0,271	0,2072	Valid
	Lingkungan Kerja 7	0,549	0,2072	Valid
	Lingkungan Kerja 8	0,484	0,2072	Valid
	Lingkungan Kerja 9	0,699	0,2072	Valid
	Lingkungan Kerja 10	0,633	0,2072	Valid
	Lingkungan Kerja 11	0,466	0,2072	Valid
	Lingkungan Kerja 12	0,521	0,2072	Valid
	Lingkungan Kerja 13	0,454	0,2072	Valid
	Lingkungan Kerja 14	0,517	0,2072	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel 4.5 dapat diketahui bahwa seluruh *Pearson Correlation* memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2072) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Variabel	Item Pertanyaan	Pearson Corelation (r_{hitung})	r_{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Hasil
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) 1	0,388	0,2072	Valid
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) 2	0,599	0,2072	Valid
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) 3	0,459	0,2072	Valid
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) 4	0,604	0,2072	Valid
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) 5	0,665	0,2072	Valid
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) 6	0,474	0,2072	Valid
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) 7	0,509	0,2072	Valid
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) 8	0,718	0,2072	Valid
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) 9	0,596	0,2072	Valid
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) 10	0,549	0,2072	Valid
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) 11	0,339	0,2072	Valid
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) 12	0,261	0,2072	Valid

Dari tabel 4.6 dapat diketahui bahwa seluruh *Pearson Correlation* memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2072) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Item Pertanyaan	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Hasil
Kepuasan Kerja	Kepuasan Kerja 1	0,610	0,2072	Valid
	Kepuasan Kerja 2	0,751	0,2072	Valid
	Kepuasan Kerja 3	0,588	0,2072	Valid
	Kepuasan Kerja 4	0,609	0,2072	Valid
	Kepuasan Kerja 5	0,593	0,2072	Valid
	Kepuasan Kerja 6	0,489	0,2072	Valid
	Kepuasan Kerja 7	0,369	0,2072	Valid
	Kepuasan Kerja 8	0,615	0,2072	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel 4.7 dapat diketahui bahwa seluruh *Pearson Correlation* memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2072) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Kerja

Variabel	Item Pertanyaan	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Hasil
Kinerja Kerja	Kinerja Kerja 1	0,650	0,2072	Valid
	Kinerja Kerja 2	0,533	0,2072	Valid
	Kinerja Kerja 3	0,549	0,2072	Valid
	Kinerja Kerja 4	0,536	0,2072	Valid
	Kinerja Kerja 5	0,716	0,2072	Valid
	Kinerja Kerja 6	0,644	0,2072	Valid

Dari tabel 4. Dapat diketahui bahwa seluruh *Pearson Correlation* memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2072) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

2. Uji Reabilitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliabilitas Coefficient	Alpha	Ke terangan
Lingkungan Kerja	0,772	0,60	Reliabel
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	0,747	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,709	0,60	Reliabel
Kinerja Kerja	0,642	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel 4.9 dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha* > 0,60. Dengan demikian variabel lingkungan kerja, Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) , kepuasan kerja dan kinerja kerja dapat dikatakan reliabel

C. Hasil Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependan dan independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal, Asumsi normalitas juga dapat menggunakan uji statistik yaitu dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Dalam pengujian ini, data yang dikatakan berdistribusi secara normal apabila hasil dari $(sig) > 0,05$. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.10 Uji Normalitas
Kolgomorov-Smirnov Test**

	Unstandardized Residual Persamaan 1	Unstandardized Residual Persamaan 2
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200	0,200

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.10 uji *Kolgomorov Smirnov* menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi normal yakni Asymp. Sig. lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa residual data dari persamaan 1 dan 2 berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang dianalisis berhubungan secara linear atau tidak. Uji linearitas dilihat dari nilai Sig. *Linearity* dan Sig. *Deviation from Linearity*. Jika nilai Sig. $< \alpha = 0,05$ maka model regresi adalah linear dan sebaliknya.

**Tabel 4.11
Uji Linearitas dan Kepuasan Kerja**

		Sig.
Kepuasan Kerja * Lingkungan Kerja	Linearity	0,000

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.11 diperoleh nilai Sig. *Linearity* sebesar 0,000 $< \alpha = 0,05$, artinya regresi linear dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara Lingkungan Kerja dan kepuasan kerja.

Tabel 4.12
Uji Linearitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan
Kepuasan Kerja

		Sig.
Kepuasan Kerja * Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	Linearity	0,000

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.12 diperoleh nilai Sig. *Linearity* sebesar 0,000 < $\alpha = 0,05$, artinya regresi linear dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara Keselamatan dan kesehatan Kerja (K3) dan kepuasan kerja.

Tabel 4.13
Uji Linearitas Kepuasan Kerja dan Kinerja Kerja

		Sig.
Kinerja Kerja * Kerja Kepuasan	Linearity	0,000

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh nilai Sig. *Linearity* sebesar 0,000 < $\alpha = 0,05$, artinya regresi linear dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara Kepuasan kerja dan kinerja kerja.

Tabel 4.14
Uji Linearitas Lingkungan Kerja dan Kinerja Kerja

		Sig.
Kinerja Kerja * Lingkungan Kerja	Linearity	0,000

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.14 diperoleh nilai Sig. *Linearity* sebesar 0,000 < $\alpha = 0,05$, artinya regresi linear dapat dipergunakan untuk

menjelaskan pengaruh antara Lingkungan Kerja dan kinerja kerja.

Tabel 4.15
Uji Linearitas Kinerja Kerja dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

		Sig.
Kinerja Kerja * Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	Linearity	0,000

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.15 diperoleh nilai Sig. *Linearity* sebesar 0,000 < $\alpha = 0,05$, artinya regresi linear dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara Keselamatan dan kesehatan Kerja (K3) dan Kinerja kerja.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linear berganda.

Tabel 4.16
Uji Multikolinearitas *Tolerance* dan VIF

Model	Persamaan 1		Persamaan 2	
	Tolerance	VIF	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja	0,876	1,141	0,558	1,793
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	0,878	1,141	0,830	1,205
Kepuasan Kerja			0,538	1,858

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.16 diketahui bahwa nilai *tolerance* semua variabel independen $> 0,10$. Nilai *variance inflation factor* (VIF) ketiga variabel < 10 . Berdasarkan kriteria dalam pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

d. Uji Heteroskedastisitas dengan Metode Glejser

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residu satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas dengan metode glejser dilakukan dengan meregresikan semua variabel bebas terhadap nilai mutlak residualnya. Jika terdapat pengaruh variabel bebas yang signifikan terhadap nilai mutlak residualnya maka dalam model terdapat masalah heteroskedastisitas.

Tabel 4.17
Uji Heteroskedastisitas

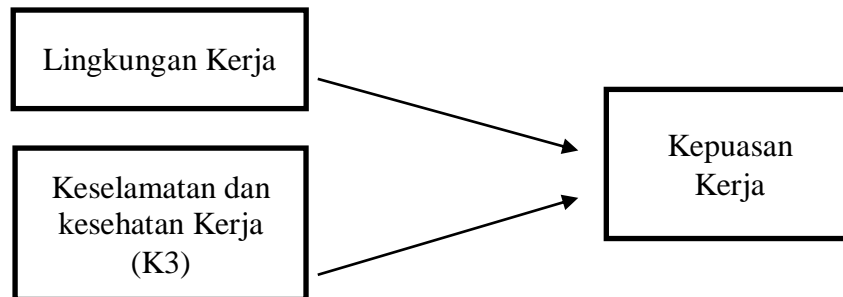
Model	Persamaan 1	Persamaan 2
	Sig.	Sig.
Lingkungan Kerja	0,878	0,211
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	0,059	0,066
Kepuasan Kerja		0,085

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.17 menunjukkan bahwa pada model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hal ini karena masing-masing variabel dari kedua persamaan tersebut memiliki nilai signifikansi lebih besar dari nilai alpha (Sig. > 0.05)

2. Analisis Substruktur

a. Analisis Substruktur I



$$M(\text{KEPUASAN}) = \beta \text{LINGKUNGAN KERJA} + \beta \text{KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)} + e \text{ (Persamaan Struktural 1)}$$

Tabel 4.18

Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) secara simultan terhadap Kepuasan Kerja

Model	R Square
	0,462

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Besarnya angka R square (R^2) adalah 0,462. Angka tersebut mempunyai arti bahwa pengaruh lingkungan kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kepuasan kerja secara simultan adalah 46,2%.

Untuk mengetahui kelayakan model regresi digambarkan angka- angka dari tabel ANOVA.

Tabel 4.19

ANOVA dengan nilai F dan Sig.

Model	F	Sig
Regression	37,631	,000 ^b

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan sebaliknya $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dari

hasil perhitungan, diperoleh angka F-hitung sebesar 37,631, sedangkan F-tabel untuk taraf nyata α sebesar 5% serta $df_1 = k-1$ atau $(3-1=2)$ dan $df_2 = n-k$ atau $(90-3=87)$ sehingga di peroleh nilai F tabel sebesar 3,10 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, model regresi tersebut sudah layak dan benar. Kesimpulannya adalah lingkungan kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara simultan mempengaruhi kepuasan kerja Karyawan PT. Dexa Medica Palembang . Besar pengaruhnya adalah 46,2% dan signifikan dengan signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$. Besar pengaruh variabel lain di luar model regresi tersebut dihitung dengan rumus: $(1-r^2)$ atau $(1-0,462) = 0,538$ atau sebesar 53,8%

Tabel 4.20

Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara Parsial terhadap Kepuasan Kerja

Model	T	Sig.
(Constant)	3,073	0,003
Lingkungan Kerja	7,046	0,000
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	2,200	0,030

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan sebaliknya $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Besarnya angka $t\text{-tabel}$ dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $df = (n-k)$ atau $(90-3) = 87$ Dari ketentuan tersebut diperoleh angka $t\text{-tabel}$ sebesar 1,98761

a. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

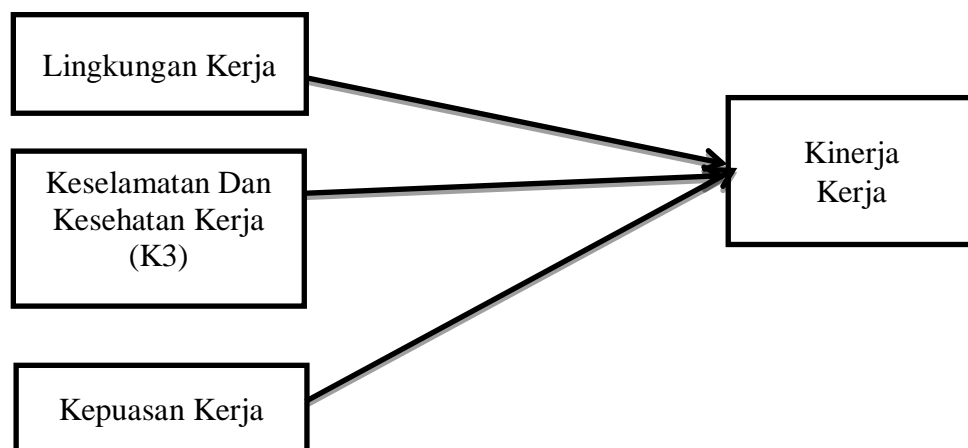
Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka $t\text{-hitung}$ sebesar 7,046 $> t\text{-tabel}$ sebesar 1,98761 dengan signifikan t sebesar 0,000

karena signifikan t lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

- b. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap
Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t -hitung sebesar $2,220 > t$ -tabel sebesar $1,98761$ dengan signifikan t sebesar $0,030$ karena signifikan t lebih kecil dari 5% ($0,030 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara parsial Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

b. Analisis Substruktural II



$$Y (\text{KINERJA KERJA}) = \beta \text{LINGKUNGAN KERJA} + \beta \text{KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)} + \beta \text{KEPUASAN} + e_1$$

(Persamaan Struktural 2)

Tabel 4.21
Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan
Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Kerja

Model	R Square
	0,553

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Besarnya angka R square (R^2) adalah 0,553. Angka tersebut mempunyai arti bahwa lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) kepuasan kerja terhadap kinerja kerja secara simultan adalah 55,3%.

Untuk mengetahui kelayakan model regresi digambarkan angka- angka dari tabel ANOVA

Tabel 4.22
ANOVA dengan nilai F dan Sig.

Model	F	Sig.
Regression	37,631	0,000 ^b

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan sebaliknya $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dari hasil perhitungan, diperoleh angka $F\text{-hitung}$ sebesar 37,361, sedangkan $F\text{-tabel}$ untuk tarif nyata α sebesar 5% serta $df_1 = k-1$ atau $(4-1=3)$ dan $df_2 = n-k$ atau $(90-4= 86)$ sehingga di peroleh $F\text{ tabel}$ sebesar 2,71 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, model regresi tersebut sudah layak dan benar. Kesimpulannya adalah lingkungan kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan kepuasan kerja terhadap Kinerja kerja secara simultan mempengaruhi Kinerja kerja Karyawan PT. Dexa Medica Palembang Bagian Logistik. Besar

pengaruhnya adalah 55,3% dan signifikan dengan signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$. Besar pengaruh variabel lain di luar model regresi tersebut dihitung dengan rumus: $(1-r^2)$ atau $(1- 0,553) = 0,447$ atau sebesar 44,7%.

Tabel 4.23
Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Kepuasan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Kerja

Model	T	Sig.
(Constant)	-2,481	0,015
Lingkungan Kerja	3,539	0,001
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	2,799	0,006
Kepuasan Kerja	3,766	0,000

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan sebaliknya $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Besarnya angka $t\text{-tabel}$ dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $df = (n-k)$ atau $(90 - 4) = 86$ Dari ketentuan tersebut diperoleh angka $t\text{-tabel}$ sebesar 1,98793

a. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka $t\text{-hitung}$ sebesar $3,539 > t\text{-tabel}$ sebesar 1,98793 dengan signifikan t sebesar 0,001 karena signifikan t lebih kecil dari 5% ($0,001 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja kerja.

b. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka $t\text{-hitung}$ sebesar $2,799 > t\text{-tabel}$ sebesar 1,98793 dengan signifikan t sebesar 0,006

karena signifikan t lebih kecil dari 5% ($0,006 > 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara parsial Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja kerja.

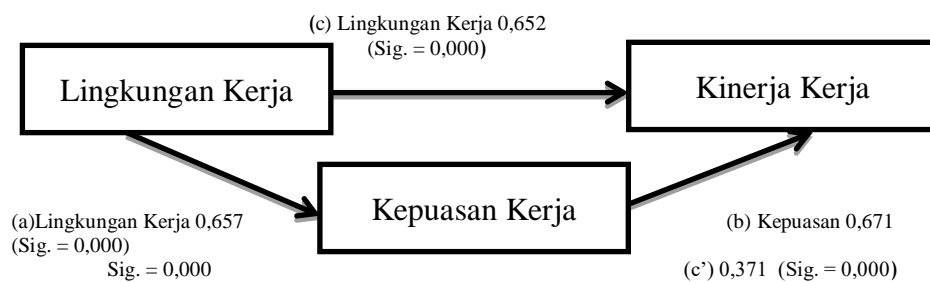
c. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t-hitung sebesar $3,766 > t$ -tabel sebesar $1,98793$ dengan signifikan t sebesar $0,000$ karena signifikan t lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja kerja. sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap Kinerja kerja.

3. Pengujian Variabel Mediasi

a. Strategi *Causal Step* (Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Kerja dengan Dimediasi Kepuasan Kerja)

Gambar 4.1



Sumber : Dikembangkan dalam penelitian ini

$$Y = \beta \text{LINGKUNGAN} + \beta \text{KEPUASAN} + e$$

Tiga persamaan regresi yang harus diestimasi dalam strategi *causal step*:

- a. Persamaan regresi sederhana variabel intervening kepuasan (M) pada variabel independen lingkungan kerja (X_1).

Hasil analisis ditemukan bukti bahwa lingkungan kerja signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (a) = 0,657

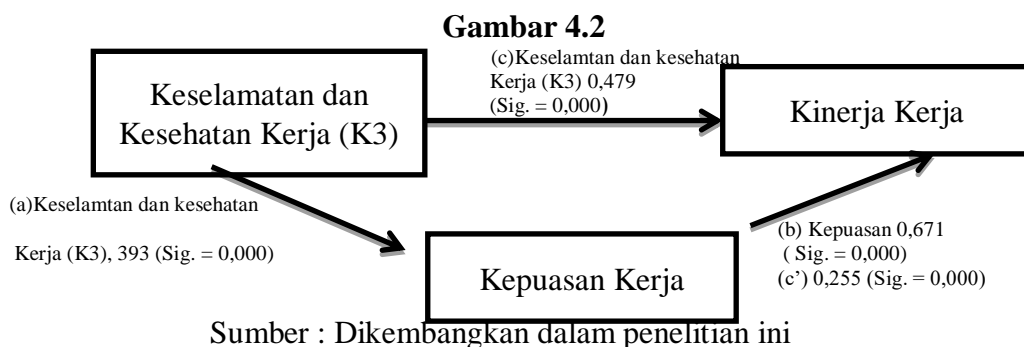
- b. Persamaan regresi sederhana variabel dependen Kinerja kerja (Y) pada variabel independen Lingkungan Kerja (X_1).

Hasil analisis ditemukan bukti bahwa Lingkungan Kerja signifikan terhadap Kinerja kerja dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (b) = 0,652.

Persamaan regresi berganda variabel dependen Kinerja kerja (Y) pada variabel Lingkungan Kerja (X_1) serta variabel intervening kepuasan kerja (M). Hasil analisis ditemukan bahwa Lingkungan Kerja signifikan terhadap Kinerja kerja, setelah mengontrol kepuasan kerja dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (b) = 0,671. Selanjutnya ditemukan *dirrect effect c'* sebesar 0,371 yang lebih kecil dari $c = 0,652$. Pengaruh variabel independen Lingkungan Kerja terhadap variabel dependen kinerja kerja berkurang dan signifikan $0,000 < \alpha = 0,05$ setelah mengontrol variabel intervening kepuasan kerja. Dapat disimpulkan bahwa model ini termasuk ke dalam *partial mediation* atau terjadi mediasi, dimana variabel Lingkungan Kerja mampu mempengaruhi secara langsung variabel

Kinerja kerja maupun tidak langsung dengan melibatkan variabel intervening kepuasan kerja atau dapat dikatakan bahwa kepuasan memediasi hubungan antara Lingkungan dan Kinerja kerja.

b. Strategi *Causal Step* (Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja Kerja dengan Dimediasi Kepuasan Kerja)



$$Y = \beta \text{ KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)} + \beta \text{ KEPUASAN} + e$$

Tiga persamaan regresi yang harus diestimasi dalam strategi *causal step*:

- a. Persamaan regresi sederhana variabel intervening kepuasan (M) pada variabel independen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X_2).

Hasil analisis ditemukan bukti bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (a) = 0,393

- b. Persamaan regresi sederhana variabel dependen Kinerja kerja (Y) pada variabel independen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X_2).

Hasil analisis ditemukan bukti bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) signifikan terhadap kinerja kerja dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (c) = 0,479

Persamaan regresi berganda variabel dependen Kinerja kerja (Y) pada variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X_2) serta variabel intervening kepuasan kerja (M). Hasil analisis ditemukan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) signifikan terhadap Kinerja kerja, setelah mengontrol kepuasan kerja dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (b) = 0,671. Selanjutnya ditemukan *dirrect effect* (c') sebesar 0,255 yang lebih kecil dari $c = 0,479$. Pengaruh variabel independen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap variabel dependen Kinerja kerja berkurang dan signifikan $0,000 < \alpha = 0,05$ setelah mengontrol variabel intervening kepuasan kerja. Dapat disimpulkan bahwa model ini termasuk ke dalam *partial mediation* atau terjadi mediasi, dimana variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) mampu mempengaruhi secara langsung variabel Kinerja kerja maupun tidak langsung dengan melibatkan variabel intervening kepuasan kerja atau dapat dikatakan bahwa kepuasan memediasi hubungan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Kinerja kerja.

4. Pengujian Sobel Test

a. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja dengan variabel intervening Kepuasan Kerja

- 1) Koefisien antara variabel independen Lingkungan Kerja dan variabel intervening kepuasan kerja(A)

Tabel 4.24
Koefisien Lingkungan terhadap Kepuasan Kerja

Model	Coefficients
Lingkungan	0,657

Sumber: data diolah, 2019

- 2) Koefisien antara variabel intervening kepuasan kerja dan variabel dependen Kepuasan kerja (B)

Tabel 4.25
Koefisien Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kerja

Model	Coefficients
Kepuasan Kerja	0,671

Sumber: data diolah, 2019

- 3) Standar eror dari (A)

Tabel 4.26
Standar Error Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Model	Coefficients
Lingkungan	0,043

Sumber: data diolah, 2019

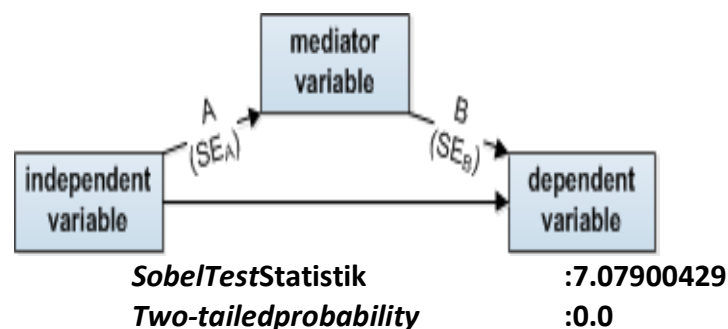
- 4) Standar eror dari (B)

Tabel 4.27
Standar Error Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kerja

Model	Coefficients
Kepuasan Kerja	0,084

Sumber: data diolah, 2019

Hasil analisis dengan *Sobel Test Calculator For The Signification of Mediation* Kris Preacher:



Hasil analisis dengan sobel tes menunjukkan nilai statistik (*z-value*) untuk pengaruh variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening antara variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja Kerja sebesar 7.07900429 dan signifikan pada *Two-tailed probability* dengan angka 0.0. Karena *z-value* > 1,96 atau *p-value* < $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa *indirect effect* atau pengaruh tidak langsung signifikan. Sejalan dengan temuan sebelumnya menggunakan strategi *causal step*, maka hipotesis mediasi didukung.

b. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Kerja dengan variabel intervening Kepuasan Kerja

- 1) Koefisien antara variabel independen pelatihan dan variabel intervening kepuasan kerja(A)

Tabel 4.28
Koefisien Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja

Model	Coefficients
Keselamatan dan kesehatan Kerja (K3)	0,479

Sumber: data diolah, 2019

- 2) Koefisien antara variabel intervening kepuasan kerja dan variabel dependen Kinerja kerja (B)

Tabel 4.29
Koefisien Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kerja

Model	Coefficients
Kepuasan Kerja	0,671

Sumber: data diolah, 2019

3) Standar eror dari A

Tabel 4.30
Standar Error Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap
Kepuasan Kerja

Model	Coefficients
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	0,064

Sumber: data diolah, 2019

4) Standar eror dari B

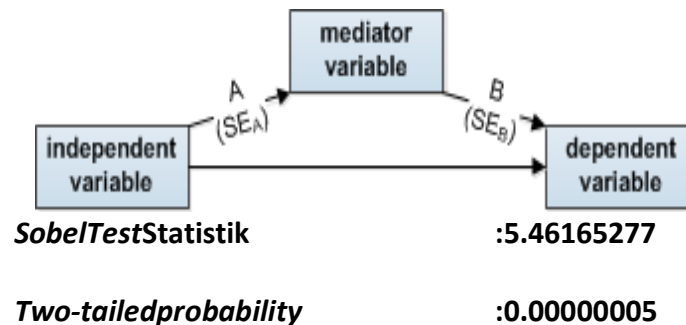
Tabel 4.31
Standar Error Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kerja

Model	Coefficients
Kepuasan Kerja	0,084

Sumber: data diolah,2019

Hasil analisis dengan *Sobel Test Calculator For The Signification of Mediation*

Kris Preacher:



Hasil analisis dengan sobel tes menunjukkan nilai statistik (*z-value*) untuk pengaruh variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening antara variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Kinerja Kerja sebesar 5.46165277 dan signifikan pada *Two-tailed probability* dengan angka 0.00000005 Karena *z-value* > 1,96 atau *p-value* < $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa *inderect effect* atau pengaruh tidak langsung signifikan. Sejalan dengan temuan sebelumnya menggunakan strategi

causal step, maka hipotesis mediasi didukung.

5. Perhitungan Pengaruh

a. Pengaruh Langsung (*Direct Effect* atau DE)

- Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

$$X_1 \rightarrow M = 0,657$$

Pengaruh langsung antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,393

- Pengaruh variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja

$$X_2 \rightarrow M = 0,671$$

Pengaruh langsung antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,671

- Pengaruh variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kerja

$$M \rightarrow Y = 0,671$$

Pengaruh langsung antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kerja adalah sebesar 0,671

- Pengaruh variabel Lingkungan terhadap Kinerja Kerja

$$X_1 \rightarrow Y = 0,652$$

Pengaruh langsung antara Lingkungan terhadap Kinerja Kerja adalah sebesar 0,652

- Pengaruh variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Kerja

$$X_2 \rightarrow Y = 0,479$$

Pengaruh langsung antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Kerja adalah sebesar 0,479

b. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect* atau IE)

- Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja melalui Kepuasan Kerja

$$X_1 \rightarrow M \rightarrow Y = (0,657 \times 0,671) = 0,440$$

Pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja dengan dimediasi Kepuasan adalah sebesar 0,440

- Pengaruh variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Kerja melalui Kepuasan Kerja

$$X_2 \rightarrow M \rightarrow Y = (0,393 \times 0,671) = 0,263$$

Pengaruh tidak langsung Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Kerja dengan dimediasi Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,263

c. Pengaruh Total (*Total Effect*)

- Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja melalui Kepuasan Kerja

$$X_1 \rightarrow M \rightarrow Y = (0,657+0,652) = 1,219$$

Total pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja dengan dimediasi Kepuasan Kerja adalah sebesar =1,219

- Pengaruh variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Kerja melalui Kepuasan Kerja

$$X_2 \rightarrow M \rightarrow Y = (0,393+0,479) = 0,872$$

Total pengaruh antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja Kerja dengan dimediasi Kepuasan Kerja adalah 1,019

6. Rekapitulasi Hasil Penelitian

Tabel 4. 32
Rekapitulasi Hasil Penelitian

No	Hipotesis	Hasil Penelitian
1	H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja kerja	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja. Artinya peningkatan kebersihan di lingkungan kerja akan di ikuti kenaikan kinerja kerja karyawan secara signifikan dan sebaliknya.
2	H2: Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif terhadap kinerja kerja	Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja. artinya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) mampu menciptakan kondisi kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan, akan di ikuti kenaikan kinerja kerja karyawan secara signifikan dan sebaliknya
3	H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja kerja	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja. artinya Kepuasan kerja juga dapat berfungsi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan , akan di ikuti kenaikan kinerja kerja karyawan secara signifikan dan sebaliknya
4	H4: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja. Artinya peningkatan kebersihan di

	kerja	lingkungan kerja akan di ikuti kenaikan kepuasan kerja karyawan secara signifikan dan sebaliknya.
5	H5: Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja	Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja. artinya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) mampu menciptakan kondisi kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan, akan di ikuti kenaikan kepuasan kerja karyawan secara signifikan dan sebaliknya
6	H6: Kepuasan kerja memediasi pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja kerja	Kepuasan kerja signifikan sebagai variabel intervening antara lingkungan kerja terhadap kinerja kerja.
7	H7: Kepuasan kerja memediasi pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja kerja	Kepuasan kerja signifikan sebagai variabel intervening antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja kerja.

D. Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk di perhatikan. meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan produksi

tersebut, lingkungan kerja memusatkan bagibagi karyawan yang meningkatkan kinerja.begitu sebaliknya,lingkungan kerja yang tidak memadai akan menurungkan kinerja kerja karyawan.

Oleh karena itu Lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Kerja baik dari segi iklim kerja, kondisi kerja, sistem manajemen, tujuan perusahaan, sistem insentif, kebijaksanaan personalia dan ukuran di dalam perusahaan tersebut.¹

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t-hitung sebesar 3,539 >t-tabel sebesar 1,98793dengan signifikan t sebesar 0,001 karena signifikan t lebih kecil dari 5% ($0,001 < 0,05$) maka H_1 ini berarti lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Kerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian Rodi Ahmad Ginanjar,Mohammad Rofiudin , Sri Yuniarsih , Loenardo Budi Hasiholan dan Yulianeu SE,MM dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja.

2. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Kerja

Ada permasalahan penting mengenai tingkat suhu ruangan yang tidak sesuai dan membuat karyawan merasa tidak nyaman ketika melakukan aktivitas didalam area produksi, sehingga akan menghambat kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas untuk mencapai target produksi yang telah di tetapkan.bahkan akan sangat berpengaruh sekali terhadap faktor

¹ Sinungan, Muchdarsyah, 2008. Produktivitas : Apa dan Bagaimana, Jakarta: Bumi Aksara.

kesehatan dimana semakin banyak keringat yang terbuang akibat panasnya suhu ruangan dalam area produksi akan dapat menyebabkan dehidrasi atau kekurangan cairan pada tubuh operator sehingga kinerja karyawan akan menurun. Oleh karena tingkat suhu di suatu ruangan sangat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t-hitung sebesar 2,646 > t-tabel sebesar 1,98793 dengan signifikan t sebesar 0,006 karena signifikan t lebih kecil dari 5% ($0,006 < 0,05$) maka H_2 ini berarti keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja kerja.

Hal ini juga didukung oleh penelitian Ade Sopyan, Egi AUFAN Maron, dan Bambang Swasto Sunuharyo dalam penelitiannya menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kerja

Kepuasan terhadap pekerjaan sendiri setiap jenis pekerjaan yang dilaksanakan oleh seorang karyawan tentukan akan menghasilkan motivasi dan prestasi kerja yang merupakan dari kepuasan kerja karyawan karyawan akan merasa puas akan pekerjaan yang di jalannya apabila suatu pekerjaan tersebut dianggap sesuatu yang penting dan memiliki manfaat. dalam menjalankan pekerjaannya tidak terlepas dari sikap-sikap positif dan negatif karena karyawan memiliki pikiran, perasaan dan keinginan. Sikap positif dan negatif yang ditunjukkan karyawan dapat mempengaruhi dalam

pencapaian perusahaan, salah satu nya adalah dapat meningkatkan kinerja²

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t-hitung sebesar 3,766 >t-tabel sebesar 1,98793 dengan signifikan t sebesar 0,000 karena signifikan t lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$) maka H_3 ini berarti kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja kerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian Oxy Rindiatiaka sari, Heru Susilo, dan Yuni Renata Siska dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan yang tinggi yang ada pada diri karyawan merupakan modal bagi suatu perusahaan untuk dapat mewujudkan kepuasan kerja yang tinggi, hal ini tentunya merupakan harapan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Perusahaan dapat memilih cara memotivasi karyawan dengan tepat dan sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan untuk mewujudkan kepuasan kerja pada karyawan nya.

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t-hitung sebesar 7,046 >t-tabel sebesar 1,98793 dengan signifikan t sebesar 0,000 karena signifikan t lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$) maka H_4 ini berarti Lingkungan berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian Mega Arun Yunanda, Hilmawan Chandra Hadinata dan Eli Yulianti dalam penelitiannya menyatakan

²Setiadi, 2008. *Pengaruh Kepuasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Percetakan Iqro Angkatan Muda Masjid dan Mushola Kota Gede Yogyakarta*. Fakultas Dakwah UIN Kalijaga Yogyakarta.

bahwa lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

5. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja

Jika perusahaan mampu mengelola manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan baik, maka akan berdampak pada tumbuhnya komitmen karyawan terhadap perusahaan. Hal ini dapat diartikan perusahaan yang baik adalah perusahaan yang selalu memberikan jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) kepada karyawan yang bekerja. Dengan diperhatikannya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang tinggi maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja dan karyawan pun akan merasa puas dengan di perhatikannya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t-hitung sebesar 2.200 > t-tabel sebesar 1,98793 dengan signifikan t sebesar 0,030 karena signifikan t lebih kecil dari 5% ($0,030 < 0,05$) maka H_5 ini berarti Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian Deden Adi Putra, Ayu Desi Indrawati, I Gusti Bagus Honor Satrya dan Sayu Ketut Sutrisna Dewi dalam penelitiannya menyatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

6. Pengaruh Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Antara

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja

Hasil analisis dengan Sobel tes menunjukkan nilai statistik (*z-value*) untuk pengaruh variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening antara variabel Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja sebesar 7.07900429 dan signifikan pada *Two-tailed probability* dengan angka 0.0. Karena *z-value* > 1,96 atau *p-value* < $\alpha = 0,05$, maka H_6 ini berarti Kepuasan Kerja signifikan sebagai mediasi variabel Lingkungan Kerja terhadap kinerja Kerja. Sejalan dengan temuan sebelumnya menggunakan strategi *causal step*.

Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam menciptakan kondisi yang kondusif untuk para karyawan dalam melakukan tugasnya, dan lingkungan kerja pun merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pekerjaan. Oleh karena itu Lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Kerja baik dari segi iklim kerja, kondisi kerja, sistem manajemen, tujuan perusahaan, sistem insentif, kebijaksanaan personalia dan ukuran perusahaan. Para karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman dalam bekerja. Karena rasa nyaman dalam bekerja akan memberikan dampak positif bagi karyawan yaitu karyawan akan merasa puas dengan lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Ade Sopyan, Egi Aufan Maron, dan Bambang Swasto Sunuharyo dalam penelitiannya menemukan bahwa

lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja kemudian Oxy Rindiatiaka sari, Heru Susilo, dan Yuni Renata Siska dalam penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan terhadap Kinerja kerja.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Kerja

Hasil analisis dengan sobel tes menunjukkan nilai statistik (*z-value*) untuk pengaruh variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening antara variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Kinerja Kerja sebesar 5.46165277 dan signifikan pada *Two-tailed probability* dengan angka 0.00000005. Karena *z-value* > 1,96 atau *p-value* < $\alpha = 0,05$, maka H_7 ini berarti Kepuasan Kerja signifikan sebagai mediasi variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Kerja. Sejalan dengan temuan sebelumnya menggunakan strategi *causal step*.

Adanya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) kepada karyawan memberikan arti penting bagi karyawan, karena karyawan merasa usahanya dihargai dan dinilai secara khusus oleh perusahaan. Bila Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) diberikan secara baik dan benar para karyawan akan terpuaskan dan termotivasi untuk meningkatkan Kinerja kerjanya.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian penelitian Deden Adi Putra, Ayu Desi Indrawati, I Gusti Bagus Honor Satrya dan Sayu Ketut Sutrisna Dewi dalam penelitiannya menemukan bahwa Keselamatan dan Kesehatan

Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja kemudian Oxy Rindiatiaka sari, Heru Susilo, dan Yuni Renata Siska dalam penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja kerja.