

KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3), BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA DIMEDIASI KEPUASAN KERJA

OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH, ORGANIZATIONAL CULTURE AND PERFORMANCE MEDIATED JOB SATISFACTION

Dian Safitri¹⁾, Esti Margiyanti Utami²⁾, Fitri Rahmawati³⁾

^{1,2,3)} Universitas Muhammadiyah Purworejo

Jl. Pahlawan KM 3, Sucenjurutengah, Bayan, Purworejo 54224

dianasfri115@gmail.com, estiutami@umpwr.ac.id, fitirahma@umpwr.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini menguji pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3), budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 153 karyawan bagian produksi PT. Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo yang diperoleh dengan teknik *purposive sampling*. Analisis data menggunakan *Hierarchical Regression Analysis* dan diperkuat dengan uji Sobel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3), budaya organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja memediasi pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja juga memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This study examines the effect of occupational safety and health (OSH), organizational culture, and job satisfaction on employee performance, the effect of occupational safety and health (OSH) and organizational culture on job satisfaction, the effect of occupational safety and health (OSH) on employee performance mediated job satisfaction, as well as the effect of organizational culture on employee performance mediated job satisfaction. The sample in this study amounted to 153 employees of the production division of PT. Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo obtained by purposive sampling technique. Data analysis used Hierarchical Regression Analysis and was strengthened by the Sobel test. The results showed that occupational safety and health, organizational culture, and job satisfaction have a positive effect on employee performance, occupational safety and health (OSH) and organizational culture have a positive effect on job satisfaction. Job satisfaction mediates the effect of occupational safety and health (OSH) on employee performance. Job satisfaction also mediates the effect of organizational culture on employee performance.

Keywords: Occupational safety and health, organizational culture, job satisfaction, performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja superior untuk mencapai tujuan tersebut.

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja karyawan yang dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dalam suatu periode tertentu. Penilaian kinerja merupakan suatu proses yang sistematis untuk menilai kinerja karyawan

Dian Safitri, Esti Margiyanti Utami, Fitri Rahmawati

Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Budaya Organisasi, Dan Kinerja Dimediasi Kepuasan Kerja

dalam jangka waktu tertentu. Kinerja memiliki standar pencapaian yang harus dipenuhi. Karyawan yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti memiliki kinerja yang baik, dan sebaliknya karyawan yang tidak dapat mencapai standar yang ditetapkan maka karyawan tersebut memiliki kinerja yang kurang atau tidak baik (Kasmir, 2019). Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah aspek keselamatan dan kesehatan kerja (Simanjutak, 2011), faktor budaya organisasi dan faktor kepuasan kerja (Kasmir, 2019).

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja (PP No. 50 Tahun 2012). Wirawan (2015) mengemukakan bahwa kesehatan kerja merupakan penerapan ilmu kesehatan di bidang ketenagakerjaan untuk mencegah penyakit yang timbul akibat kerja dan mempertahankan serta meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja para karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. Keselamatan dan kesehatan kerja harus ditanamkan pada diri masing-masing karyawan, dengan penyuluhan dan pembinaan yang baik agar menyadari pentingnya keselamatan kerja bagi dirinya maupun untuk perusahaan (Hasibuan, 2019).

Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi, yang mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi. Kepatuhan anggota organisasi atau perusahaan (karyawan) terhadap norma-norma tersebut akan

mempengaruhi kinerja karyawan maupun kinerja perusahaan (Kasmir, 2019).

Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi Edison *et.al.* (2018). Kasmir (2019) menyatakan kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah keamanan kerja (Gilmer dalam Sutrisno, 2019) dan budaya organisasi (Afandi, 2018).

PT. Tunas Madukara Indah 2 adalah perusahaan pengolahan kayu (kayu Albizia). Perusahaan tersebut terletak di Jalan Purworejo KM 13, Desa Sedayu, Kecamatan Sapuran, Kabupaten Wonosobo. Perusahaan ini merupakan pabrik pengolahan kayu yang bergerak pada produksi *Barecore* yang melayani pasar ekspor dengan tujuan Taiwan dan China. Karyawan pada perusahaan ini dibagi menjadi beberapa bagian, yakni karyawan bagian produksi, mekanik, pemasaran, driver dan tenaga pendukung lainnya. Dari total karyawan yang ada, karyawan produksi mendominasi atau paling banyak jumlahnya dibandingkan karyawan pada bagian lain. Karyawan bagian produksi merupakan bagian dari perusahaan yang sangat menentukan karena terkait langsung dengan output perusahaan, sehingga perusahaan harus melakukan segala upaya untuk mengelola karyawannya dengan baik agar dapat bekerja dengan optimal.

PT. Tunas Madukara Indah 2 memiliki 8 nilai-nilai yang dianut oleh semua karyawan yaitu, awali kerja dengan doa, taat dan tertib, kerjasama tim (*teamwork*), bersih dan rapi, loyalitas, berani bertanggung jawab, bekerja

dengan ikhlas, dan sukses itu milik bersama. Evaluasi kerja dilaksanakan untuk meningkatkan hubungan kerjasama tim agar dapat menghasilkan output yang lebih maksimal. Kegiatan tersebut rutin dilaksanakan setelah jam kerja berakhir dan wajib diikuti oleh seluruh karyawan, namun masih terdapat beberapa karyawan yang tidak mengikuti kegiatan evaluasi kerja dengan berbagai alasan.

Pada bagian produksi, karyawan harus melakukan pekerjaan dengan cepat dan tepat sebab harus mengikuti jalannya mesin produksi agar target yang diinginkan terpenuhi. Karyawan yang kurang teliti dalam menjalankan pekerjaannya dapat mengakibatkan hasil produksinya cacat. Selain itu, ketidaknyamanan karyawan dalam menggunakan perlengkapan peralatan kerja akan menimbulkan risiko terjadinya kecelakaan kerja. Karyawan yang melepas atau tidak memakai sarung tangan beresiko untuk terluka saat memasukkan kayu ke dalam mesin. Kemungkinan lain terjadinya kecelakaan kerja yaitu tangan terjepit mesin pres saat proses pres kayu dan tertimpa kayu saat melakukan pemindahan kayu.

Sikap saling mendukung antar karyawan sangat diperlukan dalam bekerja. Namun yang terjadi, kadang beberapa karyawan tidak bisa menerima perbedaan karakter atau sifat antara karyawan satu dengan yang lainnya. Kondisi tersebut menyebabkan hubungan antar karyawan menjadi kurang harmonis sehingga suasana kerja menjadi kurang nyaman. Selain itu, kesempatan promosi jarang dilakukan perusahaan. Ketidakpastian dalam promosi jabatan mengakibatkan berkurangnya tingkat kepuasan kerja karyawan.

Dari uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada PT. Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo untuk menguji pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja, budaya organisasi terhadap kinerja, kepuasan kerja terhadap kinerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja, serta budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1. Kinerja

Kinerja berasal dari kata “*Job Perfomance*” (prestasi kerja) atau “*Actual Performance*” (prestasi yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Kinerja (*perfomance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan atau *job requirement* (Bangun, 2012).

Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian tentang seberapa baik karyawan telah melaksanakan tugasnya selama periode tertentu (Wibowo, 2016). Penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan

standar pekerjaan (Bangun, 2012). Penilaian kinerja berfungsi untuk memastikan apakah setiap karyawan telah menyelesaikan tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Kasmir, 2019).

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja Hasibuan (2019). Sutrisno (2019) menyatakan kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima, dan hal-hal terkait faktor fisik dan psikologi.

Pengertian lain dari Wibowo (2019), kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seorang karyawan sebagai penilaian positif terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Afandi (2018:75) mengemukakan kepuasan kerja adalah sikap yang positif karyawan yang meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian terhadap pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai nilai-nilai penting pekerjaan.

3. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Sedarmayanti (2019) mengungkapkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah pengawasan terhadap orang, mesin, material, dan metode yang mencakup lingkungan kerja agar karyawan tidak mengalami cedera. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan karyawan, baik jasmani maupun rohani

(Sunyoto, 2015). Rivai, dkk (2015) berpendapat keselamatan dan kesehatan kerja menunjuk kepada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan upaya untuk menciptakan perlindungan dan keamanan dari resiko kecelakaan dan bahaya baik fisik, mental maupun emosional terhadap pekerja, perusahaan, masyarakat dan lingkungan (Sucipto, 2014:2). Megginson dalam Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa keselamatan mencakup risiko keselamatan dan risiko kesehatan. Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan, atau kerugian di tempat kerja, sedangkan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

4. Budaya Organisasi

Budaya merupakan nilai-nilai dan kebiasaan yang diterima sebagai acuan bersama yang diikuti dan dihormati (Wibowo, 2016). Menurut Mangkunegara (2017), budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya. Edison *et.al.* (2018:117) berpendapat budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan/atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang mengandung energi serta

kebanggaan kelompok dalam mencapai tujuan tertentu.

5. Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Kinerja Karyawan

Keselamatan kerja sangat penting agar situasi kerja menjadi aman dan selamat, pekerjaan dapat berjalan dengan lancar sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal (Widodo, 2018). Hasil penelitian Hutagaol dan Arwiyah (2020), Elphiana, dkk (2017) dan Nissa dan Amalia (2017) menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H1: Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

6. Hubungan Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan

Kepatuhan karyawan untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma-norma perusahaan akan mempengaruhi kinerja karyawan atau kinerja perusahaan (Kasmir, 2019). Edison *et.al.* (2018) mengemukakan bahwa budaya organisasi memiliki dampak terhadap kinerja individu sebagai anggota organisasi, dan juga terhadap organisasi secara keseluruhan. Hasil penelitian Haryadi dan Wahyudi (2020) dan Maliah (2016) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

7. Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Kepuasan Kerja

Gilmer dalam Sutrisno (2019) mengemukakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah keamanan kerja. Keamanan kerja sebagai penunjang kepuasan kerja bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama bekerja. Hasil penelitian Hutagaol dan Arwiyah (2020), Mihiravi dan Perera (2016) serta Saputro dan Prihatini (2018) menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

H3: Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

8. Hubungan Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja

Apabila budaya organisasi sudah tertanam kuat maka anggota organisasi akan menganggap aturan merupakan kebutuhan, bukan lagi sebagai kewajiban yang membelenggu mereka. Mereka juga akan memiliki rasa kebersamaan, kekeluargaan dan bangga terhadap organisasinya selanjutnya akan menumbuhkan kepuasan (Edison *et.al.*, 2018). Menurut Afandi (2018), salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah budaya organisasi. Hasil penelitian Haryadi dan Wahyudi (2020) serta Primasheila, dkk (2017) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

H4: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

9. Hubungan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja berhubungan dengan kinerja. Pekerja yang puas akan bekerja

dengan lebih baik sesuai dengan deskripsi pekerjaannya (Wibowo, 2019). Hasil penelitian Haryadi dan Wahyudi (2020) dan Hutagaol dan Arwiyah (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H5: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

10. Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Kinerja Dimediasi Kepuasan Kerja

Sedarmayanti (2019) mengemukakan bahwa pekerja adalah aset perusahaan yang harus dipelihara dan dijaga keselamatannya. Adanya jaminan keselamatan, keamanan, dan kesehatan selama bekerja, tentunya akan memberikan kepuasan bagi karyawan. Pekerja yang puas akan memenuhi kewajibannya dengan lebih baik (Wibowo, 2019). Hasil penelitian Hutagaol dan Arwiyah (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan.

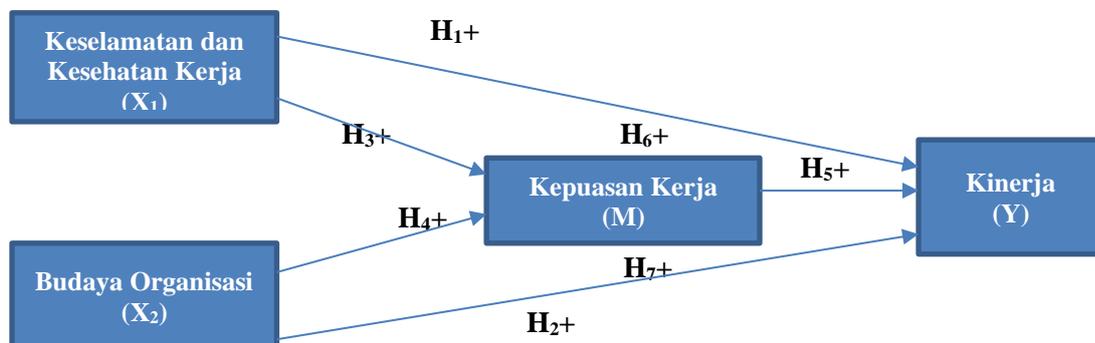
H6: Kepuasan kerja memediasi pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan.

11. Hubungan Budaya Organisasi Dan Kinerja Dimediasi Kepuasan kerja.

Menurut Robbins & Coulter dan Pearce & Robinson dalam Edison *et.al.* (2018) budaya mempengaruhi cara anggota bertindak. Mereka yang bekerja dalam budaya organisasi yang kuat akan memiliki kenyamanan dan kebebasan dalam bertindak dalam arti yang positif sehingga akan menimbulkan kepuasan yang lebih tinggi. Orang yang mempunyai tingkat kepuasan kerja lebih tinggi cenderung mempunyai kinerja yang lebih tinggi (Colquit *et.al.*, dalam Wibowo, 2019). Hasil penelitian Haryadi dan Wahyudi (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

H7: Kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Berikut adalah kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini.



Gambar 1. Kerangka Konseptual
 (Sumber: dikembangkan dalam penelitian ini)

METODE PENELITIAN

Populasi Dan Sampel

Penelitian menggunakan metode survei dengan membagikan kuesioner kepada karyawan di bagian produksi pada PT. Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo. Sampel penelitian berjumlah 153 orang yang diambil dengan teknik *purposive sampling*, dengan kriteria karyawan yang telah bekerja lebih dari tiga tahun dan pendidikan minimal SMA/SMK.

Variabel Penelitian dan Indikator

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini, terdiri dari 4 variabel yaitu kinerja yang merupakan variabel dependen (Y), keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan budaya organisasi sebagai variabel independen (X), serta variabel mediasi kepuasan kerja (M). Definisi kinerja mengacu pada Edison *et.al.* (2018:203), yakni hasil dari suatu proses selama periode tertentu yang diukur berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan, dengan indikator yang meliputi tingkat pencapaian target, kualitas hasil yang dicapai, waktu penyelesaian, dan taat asas (pekerjaan dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan). Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ialah kondisi fisik dan psikologis karyawan sebagai hasil dari lingkungan perusahaan. Jackson *et.al.* (2011) mengemukakan pengertian tersebut dengan menguraikannya menjadi beberapa hal terkait dengan pengawasan tingkat kecelakaan kerja yang dilaksanakan oleh perusahaan, pencegahan kecelakaan kerja dan pencegahan penyakit, manajemen tekanan, serta program kesehatan. Budaya

organisasi merupakan sistem berbagi arti yang dilakukan oleh anggota organisasi yang akan membedakan organisasi tersebut dari organisasi yang lainnya. Pengertian ini dijabarkan oleh Robbins dan Judge (2017) dalam beberapa dimensi, yaitu inovasi dan pengambilan risiko, memperhatikan detail, orientasi pada hasil, orientasi pada orang, orientasi pada tim, keagresifan, serta stabilitas. Kepuasan kerja menggunakan pengertian yang dikemukakan oleh Gibson *et.al.* (2012), yaitu sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Sikap tersebut merupakan persepsi karyawan tentang pekerjaan mereka, yang meliputi upah yang diterima, pekerjaan, kesempatan untuk promosi, perhatian atasan, dan rekan kerja.

Analisis Data

Data dari kuesioner kemudian diolah dengan *Hierarchical Regression Analysis*. Hipotesis diuji melalui langkah-langkah mediasi dari Baron&Kenny (1986), yaitu langkah pertama, menyusun persamaan regresi dari keselamatan dan kesehatan kerja (X_1) terhadap kinerja (Y) dan budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja (Y); langkah kedua, menyusun persamaan regresi dari keselamatan dan kesehatan kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (M) dan budaya organisasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (M); langkah ketiga, menyusun persamaan regresi dari kepuasan kerja (M) terhadap kinerja (Y). Langkah selanjutnya adalah membandingkan hasil dari langkah 1 dan hasil persamaan regresi keselamatan dan kesehatan kerja (X_1) terhadap kinerja (Y) dan budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja (Y) dengan memasukkan kepuasan kerja (M) dalam model regresi. Kesimpulan akhir akan menghasilkan dua kemungkinan yaitu *perfect*

mediation (apabila langkah 1 signifikan dan langkah 3 tidak signifikan) atau *partial mediation* (apabila langkah 1 signifikan, dan langkah 3 tetap signifikan walaupun koefisien regresinya menurun).

Pengujian hipotesis mediasi juga dilakukan dengan *Sobel Test* (uji sobel) dengan cara menguji kekuatan pengaruh secara tidak langsung variabel X ke variabel Y melalui variabel M. Prosedur tersebut dirumuskan oleh Sobel (1982) yang dikutip oleh Ghozali (2018):

$$Z = \frac{a.b}{\sqrt{(b^2.S_a^2)+(a^2.S_b^2)}}$$

a : koefisien regresi variabel independen terhadap variabel mediasi

b : koefisien regresi variabel mediasi terhadap variabel dependen

Sa : *Standard error of estimation* dari pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi

Sb : *Standard error of estimation* dari pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen

Jika $Z > 1,96$ maka variabel M secara signifikan memediasi hubungan variabel X dan variabel Y. Jika $Z < 1,96$ maka variabel M tidak memediasi hubungan variabel X dan variabel Y.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji regresi X_1 dan X_2 terhadap Y ditunjukkan dalam tabel 1. Nilai koefisien regresi (β) keselamatan dan kesehatan kerja (X_1) terhadap kinerja (Y) adalah 0,250 dengan nilai signifikansi 0,002 ($p\text{-value} < 0,05$), sehingga diperoleh persamaan regresi $Y = 0,250X_1$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini yaitu keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dapat diterima. Artinya semakin baik keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang diterapkan akan

meningkatkan kinerja karyawan. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) karyawan bagian produksi PT. Tunas Madukara Indah 2 sudah diterapkan dengan baik sehingga karyawan dapat bekerja dengan efektif dan efisien. Perusahaan mendata dan mengevaluasi terjadinya kecelakaan kerja. Perusahaan juga telah melakukan berbagai upaya untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja dengan melakukan pemeliharaan mesin-mesin produksi secara rutin dan memberikan alat dan fasilitas kerja yang sesuai dengan kondisi fisik karyawan. Selain itu, perusahaan menjaga kondisi tempat kerja dengan baik terkait dengan pencahayaan, suhu ruang, dan tingkat kebisingan. Hasil penelitian ini sesuai atau menguatkan hasil penelitian Hutagaol dan Arwiyah (2020), Elphiana, dkk (2017), serta Nissa dan Amalia (2017) yang menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Nilai koefisien regresi (β) budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja (Y) adalah 0,431 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p\text{-value} < 0,05$), sehingga diperoleh persamaan regresi $Y = 0,431X_2$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dapat diterima. Artinya semakin kuat budaya organisasi yang ada, akan meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi PT. Tunas Madukara Indah 2 sudah tertanam kuat dan diterapkan dengan baik oleh karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerjanya. Perusahaan mampu menanamkan nilai-nilai yang baik dalam diri karyawan sehingga mereka mau

giat bekerja, berorientasi pada hasil, mau memberikan ide-ide inovatifnya untuk perusahaan, dan bersaing secara sehat dalam bekerja sehingga kinerjanya meningkat. Hasil penelitian ini sesuai atau menguatkan

hasil penelitian Haryadi dan Wahyudi (2020) dan Maliah (2016) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1. Uji Regresi X_1 dan X_2 Terhadap Y

Pengaruh variabel X terhadap Y	<i>Beta</i> (β)	<i>P</i> value	<i>Keterangan</i>
$X_1 \longrightarrow Y$	0,250	0,002	Positif, Signifikan
$X_2 \longrightarrow Y$	0,431	0,000	Positif, Signifikan

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Hasil uji regresi X_1 dan X_2 terhadap M dapat dilihat pada tabel 2. Nilai koefisien regresi (β) keselamatan dan kesehatan kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (M) adalah 0,348 dengan nilai signifikansi 0,000 (p -value < 0,05), sehingga diperoleh persamaan garis regresi sebagai berikut, $M = 0,348 X_1$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini yaitu keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dapat diterima. Artinya semakin baik keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang diterapkan, akan meningkatkan kepuasan kerja. Adanya berbagai fasilitas dan jaminan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan oleh PT. Tunas Madukara Indah 2 mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Perusahaan memberikan alat pelindung diri (APD) saat bekerja, asuransi kesehatan yang berupa BPJS untuk setiap karyawannya dan sarana kesehatan yang memadai, yaitu posko kesehatan. Perusahaan juga memberikan tempat yang aman dan nyaman untuk bekerja. Hasil penelitian ini juga sesuai atau menguatkan hasil penelitian Hutagaol dan Arwiyah (2020), Mihiravi dan

Perera (2016), serta Saputro dan Prihatini (2018) yang menunjukan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Nilai koefisien regresi (β) budaya organisasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (M) sebesar 0,281 dengan nilai signifikansi 0,000 (p -value < 0,05), sehingga diperoleh persamaan regresi $M = 0,281 X_2$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dapat diterima. Artinya semakin kuat budaya organisasi yang ada, akan meningkatkan kepuasan kerja. Pengambilan keputusan yang selalu mempertimbangkan dampaknya terhadap karyawan, adanya kesempatan memberikan ide-ide inovatif untuk perusahaan, dan pekerjaan yang mengutamakan kerjasama tim mampu meningkatkan perasaan puas di dalam diri karyawan. Hasil penelitian ini sesuai atau menguatkan hasil penelitian Haryadi dan Wahyudi (2020) dan Primasheila, dkk (2017) yang menunjukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Tabel 2. Uji Regresi X_1 dan X_2 Terhadap M

Pengaruh variabel X terhadap M	<i>Beta</i> (β)	<i>P</i> _{value}	<i>Keterangan</i>
$X_1 \longrightarrow M$	0,348	0,000	Positif, Signifikan
$X_2 \longrightarrow M$	0,281	0,000	Positif, Signifikan

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Hasil uji regresi M terhadap Y dapat dilihat pada tabel 3. Nilai koefisien regresi kepuasan kerja (M) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 0,275 dengan nilai signifikansi 0,001 (p -value < 0,05), sehingga diperoleh persamaan regresi sebagai berikut, $Y = 0,275M$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kelima yang diajukan dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dapat diterima. Artinya kepuasan kerja yang meningkat akan meningkatkan

kinerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Tunas Madukara Indah 2 yang meningkat dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan baik dari segi pencapaian target, kualitas, dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Hasil penelitian ini juga sesuai atau menguatkan hasil penelitian Haryadi dan Wahyudi (2020) dan Hutagaol dan Arwiyah (2020) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3. Uji Regresi M Terhadap Y

Pengaruh variabel X terhadap M	<i>Beta</i> (β)	<i>P</i> _{value}	<i>Keterangan</i>
$M \longrightarrow Y$	0,348	0,000	Positif, Signifikan

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Tabel 4 menjelaskan bahwa koefisien regresi (β) keselamatan dan kesehatan kerja (X_1) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,250 dengan nilai signifikansi 0,002 (p -value < 0,05). Setelah diregresi bersama kepuasan kerja (M), nilai koefisien regresi keselamatan dan kesehatan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) menjadi 0,176 dengan nilai signifikan sebesar 0,035 (p -value > 0,05). Hal ini membuktikan bahwa hipotesis keenam yang diajukan

dalam penelitian ini yaitu keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja, dalam hal ini berupa memediasi parsial (*partial mediation*). Artinya, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dapat secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan tanpa atau dengan adanya kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Tabel 4. Perbandingan Nilai Koefisien Regresi dan Nilai Signifikansi

Pengaruh variabel X dan M terhadap Y	<i>Beta</i> (β)	<i>P</i> _{value}	<i>Keterangan</i>
$X_1 \longrightarrow Y$	0,250	0,002	Positif, Signifikan
$X_1+M \longrightarrow Y$	0,176	0,035	<i>Partial Mediation</i>

Pengaruh variabel X dan M terhadap Y	Beta (β)	P _{value}	Keterangan
$X_2 \longrightarrow Y$	0,431	0,000	Positif, Signifikan
$X_{2+M} \longrightarrow Y$	0,385	0,000	Partial Mediation

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Hasil pengujian *Sobel Test* dapat dilihat berikut ini :

$$Z = \frac{a.b}{\sqrt{(b^2.S_a^2)+(a^2.S_b^2)}}$$

$$Z = \frac{0,348.0,275}{\sqrt{(0,275^2.0,062^2)+(0,348^2.0,071^2)}}$$

$$Z = 3,187$$

Dari hasil perhitungan *sobel test* diketahui nilai Z hitung adalah 3,187. Nilai Z hitung lebih besar daripada Z tabel (1,96) dengan signifikansi 5% yang berarti variabel kepuasan kerja memediasi pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) PT. Tunas Madukara Indah 2 sudah diterapkan dengan baik sehingga mampu memberikan kepuasan pada diri karyawan, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja. Hasil penelitian ini juga sesuai atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hutagaol dan Arwiyah (2020) menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja dimediasi kepuasan kerja.

Tabel 4 menjelaskan bahwa nilai koefisien regresi (β) budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,431 dengan nilai signifikansi 0,000 (p -value <0,05). Setelah diregresi bersama kepuasan kerja (M), nilai koefisien budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Y) menjadi 0,385 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 (p -value > 0,05). Hal ini membuktikan

bahwa hipotesis ketujuh yang diajukan dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja, dalam hal ini berupa memediasi parsial (*partial mediation*). Artinya, budaya organisasi dapat secara langsung berpengaruh terhadap kinerja tanpa atau melalui kepuasan kerja sebagai mediasi. Hasil pengujian *Sobel Test* dapat dilihat berikut ini :

$$Z = \frac{a.b}{\sqrt{(b^2.S_a^2)+(a^2.S_b^2)}}$$

$$Z = \frac{0,281.0,275}{\sqrt{(0,275^2.0,096^2)+(0,281^2.0,071^2)}}$$

$$Z = 2,335$$

Dari pengujian *sobel test*, nilai Z hitung sebesar 2,335. Zhitung lebih besar dari Ztabel (1.96) pada signifikansi 5%, berarti kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. Penerapan budaya organisasi yang baik pada PT. Tunas Madukara Indah 2 dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja. Hasil penelitian ini sesuai atau memperkuat hasil penelitian Haryadi dan Wahyudi (2020) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja

SIMPULAN

Penelitian yang dilakukan pada PT. Tunas Madukara Indah 2 menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi mediator

antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja, dan juga budaya organisasi dan kinerja. Variabel keselamatan dan kesehatan kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil penelitian tersebut diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam peningkatan kinerja perusahaan terutama berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja, budaya organisasi, serta kepuasan kerja. Perusahaan harus memberikan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja serta mampu menanamkan nilai-nilai yang baik untuk karyawan sehingga karyawan merasa puas dan selanjutnya mau bekerja dengan optimal.

Responden dalam penelitian ini hanya karyawan bagian produksi saja. Untuk penelitian selanjutnya, perlu diperluas tidak hanya pada bagian produksi saja tetapi juga bagian-bagian lain dalam perusahaan agar semua bagian dapat terwakili dan jumlah sampel menjadi lebih banyak. Penelitian yang akan datang, variabel penelitian dapat menggunakan faktor-faktor lain baik yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi kinerja, seperti kepemimpinan, dukungan organisasi, kepribadian, komitmen organisasional, kepercayaan, motivasi kerja, loyalitas, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. 1986. The Moderator-Mediator Variable

Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), hal: 1173-1182.

- Mihiravi, DP dan Perera GDN. 2016. Impact of Occupational Safety and Health Practices on Job Satisfaction: A Study in Selected Large Scale Apparel Firms in Colombo District. *3rd International HRM Conference*, Vol. 3, No. 1, ISSN: 2420-7608. Universitas Sri Jayewardenepura.
- Edison, Emron., Yohny Anwar., dan Imas Komariyah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi)*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Elphiana, E.G, Yuliansyah M. Diah dan M. Kosasih Zen. 2017. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina EP Asset 2 Prabumulih. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Terapan*, No. 2. Universitas Sriwijaya.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 Edisi 5*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gibson, James L., John M. Ivancevic., James H. Donnelly., dan Jr, Robert Konopaske. 2012. *Organization: Behaviour, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill.
- Haryadi, Didit dan W. Wahyudi. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen dan Strategi Bisnis*, Vol. 1 No. 1, ISSN: 274-190X. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa dan Universitas Primagraha.

Dian Safitri, Esti Margiyanti Utami, Fitri Rahmawati

Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Budaya Organisasi, Dan Kinerja Dimediasi Kepuasan Kerja

- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hayes, A. F., & Rockwood, N. J. (2017). Regression-based Statistical Mediation and Moderation Analysis in Clinical Research: Observation, Recommendation, and Implementation. *Behaviour Research and Therapy*, 98, 39-57
- Hutagaol, Marintan Florasi dan M Yahya Arwiyah. 2020. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Pabrik Es Siantar Unit Produksi). *e-Proceeding of management*, Vol. 2 No. 2, ISSN: 2355-9357. Universitas Telkom.
- Jackson, Susan E., Randall S. Schuler., dan Steve Werner. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia. Buku 2*. Edisi 10 (Terjemahan Benny Prihartanto). Jakarta: Salemba Empat.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Maliah. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 13, No. 3. UPGRI Palembang.
- Mangkunegara, A.a Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nissa, Ulfa Nurul dan Sholihati Amalia. 2017. Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, Vol. 3. No. 3, ISSN: 2460-8211. Politeknik Negeri Bandung.
- Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012. *Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*.
- Primasheila, Debitri, Agustina Hanafi, dan Supardi A. Bakri. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Telkom Kantor Wilayah Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, Tahun XIV, No.1. Universitas Sriwijaya.
- Rivai, Veithzal., Mansyur Ramly., Thoby Mutis., Willy Arafah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Robbins, S. P, dan Judge, T. A. 2017. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saputro, Lutfan Danu., dan Apriatni Endang Prihatini. 2018. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Solo Murni (Studi Kasus Pada Bagian Produksi). *Diponegoro Journal of Social And Politic*. Universitas Diponegoro.
- Sedarmayanti. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Simanjutak, Payaman J. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sucipto, Cecep Dani. 2014. *Keselamatan Dan Kesehatan Kerja*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).

Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Prenamedia Group.

Wibowo. 2016. *Manajemen Perubahan Edisi Ketiga*. Jakarta: Rajawali Pers.

----- . 2019. *Perilaku Dalam Organisasi Edisi Kedua*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Widodo, Suparno Eko. 2018. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.