

**PENGARUH KESEHATAN KESELAMATAN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI**

(Karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Malang)

SKRIPSI



Oleh

FAYZA AFRILLIA

NIM. 200501110064

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2024

**PENGARUH KESEHATAN KESELAMATAN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI
(Karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Malang)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)



Oleh
FAYZA AFRILLIA
NIM. 200501110064

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH KESEHATAN KESELAMATAN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Malang)**

SKRIPSI

Oleh

FAYZA AFRILLIA
NIM : 200501110064

Telah Disetujui Pada Tanggal 18 April 2024

Dosen Pembimbing,



Ikhsan Maksum, M.Sc
NIP. 199312192019031012

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH KESEHATAN KESELAMATAN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Pada Karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Malang)

SKRIPSI

Oleh
FAYZA AFRILLIA
NIM : 200501110064

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.) Pada
30 April 2024

Susunan Dewan Penguji:

1 Ketua Penguji

Dr. H. Fauzan Almanshur, ST., MM

NIP. 197311172005011003

2 Anggota Penguji

Ryan Basith Fasih Khan, M.M

NIP. 199311292020121005

3 Sekretaris Penguji

Ikhsan Maksum, M.Sc

NIP. 199312192019031012

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fayza Afrillia

NIM : 200501110064

Fakultas/Program Studi : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwasanya "Skripsi" yang saya buat ini guna memenuhi persyaratan kelulusan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

PENGARUH KESEHATAN KESELAMATAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (KARYAWAN PT. POS INDONESIA KANTOR CABANG UTAMA MALANG)

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "klaim" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing atau pihak Fakultas Ekonomi, tetap menjadi tanggungjawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa ada paksaan dari siapapun.

Malang, 18 April 2024

Hormat Saya



Fayza Afrillia
NIM. 200501110064

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah Rabbil 'Alamin. Saya panjatkan rasa syukur tiada akhir kepada Allah SWT. Yang telah memberikan kelancaran, keringanan dan semangat kepada saya untuk segera menyelesaikan pendidikan.

Skripsi ini saya persembahkan kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan, semangat dan doa untuk tetap memperjuangkan gelar sarjana.

Terkhusus kepada ayah Mulyadi dan ibu Suliati (almh) yang sangat mengusahakan pendidikan terbaik untuk putra-putrinya, memanjatkan doa, memberikan cinta kasih dan dukungan penuh kepada saya. Kemudian, tidak lupa kakak Eko Prasetyo (alm) yang selalu sabar dan bangga atas pencapaian kecil hingga besar saya.

Kepada bapak Ikhsan Maksum yang telah mengorbankan waktu dan tenaga, membimbing, memberikan arahan dan dukungan. Kepada keluarga besar saya yang selalu menyampaikan motivasi. Kepada sahabat-sahabat saya sewaktu SMA dan kuliah yang terus-menerus memberikan semangat dan memori yang cantik.

Terakhir, kepada diri saya sendiri yang selalu berusaha bertahan dan memperjuangkan ridho orang tua. Semoga selalu semangat untuk memberikan yang terbaik dan mewujudkan apa yang diridhoi Allah dan orang tua, *aamiin*.

MOTTO

“Jangan pernah bosan berbuat baik, meskipun diri masih jauh dari kata baik.”

Motto yang telah menjadi prinsip hidup. Semoga dengan bertambahnya hari, semakin giat untuk memperbaiki diri, salah satunya adalah dengan berbuat baik.

“Perempuan adalah pembawa peradaban”
– Raden Ayu Adipati Kartini Djojoadhinigrat

Menjadi wanita harus menghabiskan masa muda untuk belajar dan membangun karir. Karena menjadi ibu, membutuhkan banyak ilmu. Masalah pasangan hidup akan menyesuaikan kualitas diri, karena jodoh adalah cerminan diri. Jadi, pastikan diri semakin berkualitas, agar yang datang pun berkualitas.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Segala puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah menghadirkan rahmat dan hidayah-Nya. Sehingga penulis dapat merampungkan tugas akhir skripsi dengan judul “Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Malang) dengan lancar. Kemudian shalawat dan salam saya panjatkan kepada Nabi besar Muhammad SAW yang telah menuntun kita semua dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din al-Islam.

Penulis mengetahui bahwa dalam pengerjaan tugas akhir skripsi ini tidak akan tercapai dengan baik tanpa ada bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Sehingga pada kesempatan ini penulis mengutarakan terima kasih yang tak terhingga kepada berbagai pihak yang telah membantu terselesaikannya tugas akhir skripsi ini dengan lancar. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Prof. Dr. M. Zainuddin, MA, selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Misbahul Munir, Lc., M.Ei., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Muhammad Sulhan, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang dan Wali Dosen yang telah memberikan arahan serta motivasi kepada penulis selama masa perkuliahan sampai dengan penyelesaian tugas akhir skripsi ini.
4. Ikhsan Maksum., M.Sc, selaku Sekretraris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang dan Dosen Pembimbing Skripsi yang telah menghabiskan banyak waktu, pikiran

dan tenaga untuk memberikan arahan, motivasi dan juga bantuan kepada penulis dalam penyelesaian tugas akhir skripsi ini.

5. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Faizal Rochmad Djoemadi, selaku Direktur Utama PT. Pos Indonesia (Persero), Shinta Sri Wahyuni selaku Deputy *Executive General Manager* Utama PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Malang, Akhmad Ridwan, selaku *Executive General Manager* Utama PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Malang, Prastiya Siswari selaku Manajemen SDM, Dukungan Umum dan Kesekretariatan PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Malang, Setya Sumarsono selaku Kepala Divisi Audit PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Malang, Purnama selaku Kepala Divisi Penjualan Korporat Kurir dan Logistik PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Malang, Andreas Adi Mulyo selaku Kepala Divisi Penjualan Bisnis dan Jasa Keuangan PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Malang, Asmain Usman selaku Kepala Divisi Keuangan dan Aset PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Malang, Shohib Hakim dan Esafino Safnir Koto selaku Kepala Divisi Pelayanan Outlet dan OP Cabang PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Malang, Redy Herdiyanto selaku Kepala Divisi OP Kurir PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Malang, Rhonie Parindra selaku Kepala Divisi Operasional PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Malang, Muhammad Isa Ansori selaku Kepala Divisi Solusi Teknologi PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Malang, beserta seluruh karyawan PT. PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Malang yang telah memberikan kontribusi dalam menyokong penulis untuk menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
7. Cinta pertama penulis bapak Mulyadi, surga abadi penulis ibu Suliati (almh) dan kakak Eko Prasetyo (alm) yang senantiasa memanjatkan doa, memberikan cinta kasih, motivasi dan dukungan selama masa perkuliahan hingga proses pengerjaan tugas akhir skripsi ini.
8. Sahabat-sahabat terbaik penulis Siskawati (alm), Alfina Sintya Nuril Hidayati, Diyah Tifani Safitri, Lathifah Aulia Nur Rohmah, Aslim Nabillah dan Dena Maulidi Hannana yang tiada henti menebarkan kebahagiaan, memberikan

dukungan, motivasi dan semangat penulis dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.

9. Teman-teman dekat penulis Adelia Putri, Putri Yuniar Zalvara, Elia Asadiyah, Cici Enggal Wahyuni, Siti Nur Rosidah, Ikawahyu Zanisha Putri, Aisyah Nur Rahmadini dan Titi Istifarini Perwitasari yang telah hadir dan memberikan memori cantik selama masa perkuliahan hingga proses menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
10. Keluarga besar Manajemen 2020 “D’Legiun” yang telah menjadi teman seperjuangan penulis mulai dari awal hingga akhir masa perkuliahan.

Terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu kelancaran proses dalam penulisan skripsi, akan tetapi tanpa mengurangi rasa hormat, tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu. Oleh karena itu dengan penuh kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran membangun demi kesempurnaan kepenulisan ini. Penulis juga memiliki harapan agar karya yang sederhana ini dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak. *Aamiin, Allahumma Aamiin*”.

Wassalamu’alaikum Warahmatullah Wabarokatuh.

Malang, 18 April 2024

Fayza Afrillia

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
SURAT PERNYATAAN	v
LEMBAR PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GRAFIK	xix
ABSTRAK	xx
ABSTRACT	xxi
خلاصة	xxii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
2.1 Penelitian Terdahulu	12
2.2 Kajian Teori	40
2.2.1 Kesehatan dan Keselamatan Kerja	40
2.2.1.1 Definisi Kesehatan dan Keselamatan Kerja	40
2.2.1.2 Indikator Kesehatan dan Keselamatan Kerja	42
2.2.1.3 Kajian Keislaman Kesehatan dan Keselamatan Kerja	43
2.2.2 Lingkungan Kerja	44

2.2.2.1 Definisi Lingkungan Kerja	44
2.2.2.2 Indikator Lingkungan Kerja	45
2.2.2.3 Kajian Keislaman Lingkungan Kerja	45
2.2.3 Kinerja Karyawan	46
2.2.3.1 Definisi Kinerja Karyawan	46
2.2.3.2 Indikator Kinerja Karyawan	47
2.2.3.3 Kajian Keislaman Kinerja Karyawan	47
2.2.4 Kepuasan Kerja	48
2.2.4.1 Definisi Kepuasan Kerja	48
2.2.4.2 Indikator Kepuasan Kerja	49
2.2.4.3 Kajian Keislaman Kepuasan Kerja	49
2.2.5 Teori Dua Faktor (<i>Two-Factor-Theory</i>)	50
2.2.6 <i>Key Performance Indicator</i> (KPI)	51
2.3 Hubungan Antar Variabel	52
2.3.1 Kesehatan dan Keselamatan Kerja dengan Kepuasan Kerja	52
2.3.2 Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja	53
2.3.3 Kesehatan dan Keselamatan Kerja dengan Kinerja Karyawan	54
2.3.4 Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan	55
2.3.5 Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan	56
2.3.6 Kesehatan dan Keselamatan Kerja dengan Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja	57
2.3.7 Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja	57
2.4 Kerangka Konseptual	59
2.5 Hipotesis Penelitian	59
BAB III METODE PENELITIAN	60
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian	60
3.2 Lokasi Penelitian	60
3.3 Populasi dan Sampel	61
3.3.1 Populasi	61
3.3.2 Sampel	61

3.4 Teknik Pengambilan Sampel	61
3.5 Data dan Jenis Data	62
3.5.1 Data Primer	62
3.5.2 Data Sekunder	62
3.6 Teknik Pengumpulan Data	63
3.7 Skala Pengukuran	64
3.8 Definisi Operasional Variabel	65
3.8.1 Variabel Dependen	65
3.8.2 Variabel Independen	65
3.8.3 Variabel Mediasi	65
3.9 Teknik Analisis Data	69
3.9.1 Uji Statistik Deskriptif	70
3.9.2 Uji Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	70
3.9.3 Uji Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	71
3.9.4 Uji Hipotesis	72
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	73
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	73
4.1.1 Profil Perusahaan	73
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	74
4.1.2.1 Visi PT. Pos Indonesia	74
4.1.2.2 Misi PT. Pos Indonesia	75
4.1.3 Struktur Organisasi	74
4.1.3.1 Struktur Organisasi PT. Pos Indonesia	74
4.1.3.2 Struktur Organisasi PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Malang	75
4.2 Distribusi Karakteristik Responden	75
4.2.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	75
4.2.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	76
4.2.3 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja	76
4.2.4 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	77
4.2.5 Distribusi Responden Berdasarkan Status Karyawan	77

4.3 Distribusi Jawaban Responden.....	78
4.3.1 Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja	78
4.3.2 Variabel Lingkungan Kerja.....	81
4.3.3 Variabel Kepuasan Kerja	82
4.3.4 Variabel Kinerja Karyawan	85
4.4 Hasil Analisis dengan <i>Partial Least Square</i> (PLS)	88
4.4.1 Analisis Hasil Uji Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	88
4.4.1.1 Validitas Konvergen	88
4.4.1.2 Validitas Diskriminan	92
4.4.1.3 Uji Reliabilitas	95
4.4.2 Analisis Hasil Uji Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	97
4.4.2.1 R-Square	97
4.4.2.2 F-Square.....	98
4.4.2.3 Koefisien Jalur	99
4.4.3 Uji Hipotesis	100
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian	104
4.5.1 Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	104
4.5.2 Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	106
4.5.3 Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja.....	108
4.5.4 Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja	111
BAB V PENUTUP	115
5.1 Kesimpulan.....	115
5.2 Saran.....	116
DAFTAR PUSTAKA	118
DAFTAR LAMPIRAN	132
Lampiran 1 Bukti Konsultasi.....	132
Lampiran 2 Biodata Peneliti.....	133
Lampiran 3 Surat Keterangan Bebas Plagiarisme	134
Lampiran 4 Kuesioner Penelitian	135

Lampiran 5 Distribusi Frekuensi	140
Lampiran 6 Hasil Uji Penelitian	143

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	59
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Pos Indonesia	74
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Malang	75
Gambar 4.3 Hasil Uji Validitas Konvergen	89
Gambar 4.4 Hasil Uji Validitas Konvergen Tahap 1 Setelah Eliminasi	91
Gambar 4.5 Hasil Uji Validitas Konvergen Tahap 2 Setelah Eliminasi	92
Gambar 4.6 Hasil <i>Bootstrapping</i> Tahap 1	101
Gambar 4.7 Hasil <i>Bootstrapping</i> Tahap 2	101

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Sarana dan Prasarana yang Tersedia Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Malang.....	7
Tabel 1.2 <i>Key Performance Indicator</i> PT. Pos Indonesia	8
Tabel 1.1 Skala Penilaian Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia	9
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	12
Tabel 2.2 Persamaan dan Perbedaan Penelitian	30
Tabel 3.1 Pengukuran Skala Likert	64
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel	66
Tabel 4.1 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	75
Tabel 4.2 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Usia	76
Tabel 4.3 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Masa Kerja	76
Tabel 4.4 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	77
Tabel 4.5 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan	77
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kesehatan Keselamatan Kerja (X1)	78
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X2)	81
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Z)	82
Tabel 4.9 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)	85
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Konvergen	88
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Konvergen Tahap 1	90
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Konvergen Tahap 2	90
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Diskriminan Tahap 1	93
Tabel 4.14 Hasil Uji Validitas Diskriminan Tahap 2	93
Tabel 4.15 Nilai <i>Average Variance Extracted</i> (AVE) Tahap 1	95
Tabel 4.16 Nilai <i>Average Variance Extracted</i> (AVE) Tahap 2	95
Tabel 4.17 Nilai <i>Composite Reliability</i> dan <i>Cronbach's Alpha</i> Tahap 1	96
Tabel 4.18 Nilai <i>Composite Reliability</i> dan <i>Cronbach's Alpha</i> Tahap 2	96

Tabel 4.19 Hasil <i>R-Square</i> Tahap 1	97
Tabel 4.20 Hasil <i>R-Square</i> Tahap 2	97
Tabel 4.21 Hasil <i>F-Square</i> Tahap 1	98
Tabel 4.22 Hasil <i>F-Square</i> Tahap 2	98
Tabel 4.23 Hasil Koefisien Jalur Tahap 1	99
Tabel 4.24 Hasil Koefisien Jalur Tahap 2	99
Tabel 4.25 Hasil Uji Hipotesis Tahap 1	102
Tabel 4.26 Hasil Uji Hipotesis Tahap 2	102

DAFTAR GRAFIK

Grafik 1.1 Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Selama Seminggu yang Lalu Menurut Kota dan Lapangan Pekerjaan Utama, 2022	5
---	---

ABSTRAK

Afrillia, Fayza., 2024. SKRIPSI. Judul: “Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Malang)”

Pembimbing : Ikhsan Maksum, M.Sc

Kata Kunci : Kesehatan Keselamatan Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Malang, serta peran mediasi dari Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan teknik kuantitatif dan analisis eksplanatori untuk menjelaskan hubungan antara dua variabel atau lebih. Sasaran penelitian ini adalah karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Malang dengan karakteristik tertentu, meliputi memiliki pengalaman kerja satu 1 tahun dan berstatus sebagai karyawan tetap. Total populasi dalam penelitian ini adalah 136 karyawan. Metode sampel yang digunakan adalah sampling jenuh dengan minimal responden 58 karyawan. Alat analisis data yang digunakan adalah perangkat lunak Smart PLS 3.0 guna memproses data yang telah terkumpul.

Penelitian ini menemukan hasil bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Lingkungan Kerja juga memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian Kesehatan dan Keselamatan Kerja memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja. Lebih lanjut, dampak Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat dimediasi oleh Kepuasan Kerja dengan hasil positif dan signifikan.

ABSTRACT

Afrillia, Fayza., 2024. THESIS. Title: "The Effect of Occupational Health and Safety and the Work Environment on Employee Performance Through Job Satisfaction as a Mediating Variable (Employees of PT. Pos Indonesia Malang Main Branch Office)"

Supervisor : Ikhsan Maksun, M.Sc

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

This research aims to determine the influence of Occupational Health, Safety and Work Environment on the Employees Performance of PT. Pos Indonesia Malang Main Branch Office, as well as the mediating role of Job Satisfaction on Employee Performance. This research was conducted using quantitative techniques and explanatory analysis to explain the relationship between two or more variables. The target of this research is employees of PT. Pos Indonesia Malang Main Branch Office with certain characteristics, including having one year of work experience and status as a permanent employee. The total population in this study was 136 employees. The sampling method used was saturated sampling with a minimum of 58 employee respondents. The data analysis tool used is Smart PLS 3.0 software to process the data that has been collected.

This research found that occupational health and safety has a positive and significant impact on employee performance. Work Environment variables also have a positive and significant impact on Employee Performance. Then Occupational Health and Safety has a positive and significant impact on Employee Performance which is mediated by Job Satisfaction. Furthermore, the impact of the Work Environment on Employee Performance can be mediated by Job Satisfaction with positive and significant results.

خلاصة

أفريليا، فايضة، 2024. الأطروحة. العنوان: "تأثير الصحة والسلامة المهنية وبيئة العمل على أداء الموظفين PT. Pos Indonesia Malang من خلال الرضا الوظيفي كمتغير وسيط (دراسة على موظفي مكتب الرئيس)"

المحاضر: اخسان مقصوم, ماجستير

الكلمات المفتاحية: الصحة والسلامة المهنية، بيئة العمل، أداء الموظفين والرضا الوظيفي

PT. Pos Indonesia Malang يهدف هذا البحث إلى تحديد تأثير الصحة والسلامة المهنية وبيئة العمل على أداء موظفي المكتب الفرعي الرئيسي، بالإضافة إلى الدور الوسيط للرضا الوظيفي على أداء PT. Pos Indonesia Malang الموظفين. تم إجراء هذا البحث باستخدام التقنيات الكمية والتحليل التوضيحي لشرح العلاقة بين متغيرين أو بخصائص معينة، بما في ذلك الحصول على سنة واحدة من الخبرة العملية والوضع كموظف دائم. وكان إجمالي عدد السكان في هذه الدراسة 136 موظفا. وكانت طريقة أخذ العينات المستخدمة هي أخذ العينات Smart PLS 3.0 المشبعة بما لا يقل عن 58 موظفًا مستجيبًا. أداة تحليل البيانات المستخدمة هي برنامج لمعالجة البيانات التي تم جمعها

وقد توصل هذا البحث إلى أن الصحة والسلامة المهنية لها تأثير إيجابي وكبير على أداء الموظفين. كما أن لمتغيرات بيئة العمل تأثير إيجابي وكبير على أداء الموظف. ومن ثم فإن الصحة والسلامة المهنية لها تأثير إيجابي وكبير على أداء الموظف والذي يتوسطه الرضا الوظيفي. علاوة على ذلك، فإن تأثير بيئة العمل على أداء الموظف يمكن أن يتوسطه الرضا الوظيفي ويؤدي إلى نتائج إيجابية وهامة

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia yang canggih ini telah melahirkan teknologi baru disertai dengan peluang bisnis yang besar, sehingga menimbulkan persaingan bisnis yang semakin banyak. Hal ini membentuk organisasi menjadi tantangan baru yang harus dihadapi oleh para pemimpin (Hartono & Maksum, 2020). Seluruh organisasi akan berupaya untuk melaksanakan aktivitasnya secara profesional agar meraih tujuan organisasi yang sesuai dengan visi, misi dan strateginya. Organisasi baik *profit* atau *non-profit* tentu memiliki sumber daya dalam menjalankan kegiatannya.

Sumber daya organisasi yang semakin banyak akan selaras dengan tingkat kekompleksitasan di dalamnya. Satu sumber daya yang digunakan oleh perusahaan dalam menjalankan kegiatannya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah salah satu elemen vital bagi organisasi. Sukmaningrum (2012) dalam (Pasaribu, 2023) mengemukakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia harus dipastikan sebaik mungkin agar mampu memberikan kontribusi yang optimal. Sumber daya yang didapat oleh organisasi tidak akan menghadirkan dampak maksimal apabila tidak ditunjang oleh sumber daya manusia yang memiliki kinerja optimal.

Suatu tindakan yang dilakukan oleh karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan yang diberikan organisasi disebut dengan kinerja karyawan (Ananda & Cindy, 2023). Tingginya kinerja karyawan mampu memberikan dampak positif terhadap organisasi dalam mencapai tujuannya. Sutermeister (1997) dalam (Ananda & Cindy, 2023) menyebutkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kebutuhan egoistik, kebutuhan sosial, kebutuhan fisiologis dan kondisi fisik, kepribadian, sikap, minat, pelatihan, pengalaman, pendidikan, keahlian, pengetahuan, kemampuan dan motivasi. Lebih lanjut dijelaskan bahwa salah satu elemen yang dapat memberikan pengaruh terbentuknya kinerja karyawan yang baik adalah kesehatan dan keselamatan kerja dan komunikasi. Hal yang diukur dari keberhasilan sumber

daya manusia adalah kinerja karyawan, dan kinerja karyawan dapat terwujud apabila perusahaan selalu memperhatikan aspek kesehatan keselamatan kerja (Bachri & Makkasau, 2023).

Kesehatan keselamatan kerja adalah salah satu isu penting yang penting untuk diperhatikan setiap organisasi dan karyawan. Hal ini karena berkaitan dengan kelangsungan hidup karyawan dan keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Apabila kesehatan dan keselamatan kerja tidak diterapkan, maka dampak yang terjadi adalah adanya kecelakaan industri. Dampak tersebut tidak hanya memberikan kesan buruk bagi karyawan, tetapi juga bagi organisasi itu sendiri (Sugiyanti & Sulfiani, 2020) *dalam* (Bachri & Makkasau, 2023).

Beberapa strategi diusulkan untuk meningkatkan kesadaran dan implementasi kesehatan keselamatan kerja di perusahaan, salah satunya adalah pelatihan dan edukasi yang efektif. Hal ini dimaksudkan agar para karyawan dapat mengidentifikasi resiko bahaya dan bertindak untuk pencegahan yang diperlukan. Adanya kolaborasi dengan berbagai pihak, seperti perusahaan, para pekerja, dan pemerintah juga diperlukan dalam proses pengimplementasian strategi peningkatan kesadaran dan kesehatan keselamatan kerja (Arianti, 2023).

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor dari luar diri seorang karyawan, antara lain hubungan antar karyawan, lingkungan kerja tempat karyawan bekerja serta gaya kepemimpinan atasan (Lestary & Harmon, 2018). Cara untuk mengembangkan kinerja karyawan, antara lain adalah dengan mencermati lingkungan kerja. Setiap organisasi harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan yang nanti akan memberikan efek pada peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki cakupan ikatan kerja yang tercipta antara karyawan dan ikatan kerja antara bawahan dan atasan juga lingkungan fisik sebagai tempat karyawan bekerja. Lingkungan yang kondusif akan mendukung karyawan untuk menggunakan waktu secara efektif (Verawati et al., 2023). Lingkungan kerja yang positif juga akan meningkatkan moral dan mengangkat kedudukan organisasi yang bersangkutan (Lestary & Chaniago, 2018).

Selain kesehatan keselamatan kerja dan lingkungan kerja, keberhasilan organisasi sangat erat hubungannya dengan penciptaan kepuasan kerja karyawan mereka. Hal ini disebabkan kepuasan kerja mengangkat peran yang penting di proses pengembangan organisasi tujuannya adalah dalam pengembangan efisiensi dan kinerja karyawan (Ahmed & Uddin, 2012) *dalam* (Yasa & Utama, 2014). Al-Zu'bi (2010) menyatakan bahwa karyawan akan merasa lebih puas apabila pekerjaannya dihargai. Apabila pemenuhan kebutuhan semakin tinggi, kemudian kepuasan kerja juga semakin tinggi. Hal ini juga berlaku sebaliknya (Badrianto & Astuti, 2023).

Beberapa penelitian terdahulu juga meneliti mengenai variabel-variabel di atas. Kesehatan dan keselamatan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, yang mana pengaruhnya adalah pengaruh signifikan dan sesuai dengan apa yang dikatakan oleh (Qurbani & Selviyana, 2019). (Parashakti & Putriawati, 2020) menerangkan bahwa terhadap pengaruh positif dan signifikan. Sedangkan (Ekowati & Amin, 2019) memberikan penjelasan bahwasanya kesehatan kerja keselamatan kerja memiliki hasil tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, beberapa penelitian juga mengungkapkan pengaruh kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yang memiliki hasil beragam. (Setyawati & Soedarmadi, 2021) memberikan penjelasan bahwasanya kesehatan keselamatan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Kemudian hasil (Chandra & Anwar, 2023) memberikan hasil tidak adanya pengaruh positif dan signifikan dari kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Lingkungan kerja juga menjadi salah satu aspek yang berkontribusi dalam pemberian pengaruh kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat dinilai bagus jika karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan maksimal, aman, nyaman serta sehat. Lingkungan kerja yang baik juga tercermin melalui hasil kinerja yang diraih (Siagian & Khair, 2018). Tetapi, pada kenyataannya terdapat beberapa masalah yang terjadi di lapangan seperti timbul rasa malas dalam

menjalankan tugas, tidak bersungguh-sungguh dalam melayani konsumen hingga jam masuk kerja yang tidak diperhatikan oleh karyawan.

Selain kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini selaras dengan pikiran (Yantika et al., 2018) memberikan penjelasan lingkungan kerja mampu memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, (Rahayu & Rushadiyati, 2021) memberikan penjelasan bahwasanya lingkungan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan.

Penelitian selanjutnya dikerjakan (Hanafi & Yohana, 2017) menunjukkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dengan ditemukan hasil positif. Tetapi, berbeda dengan penelitian yang telah dilaksanakan (Siagian & Khair, 2018) yang mengungkapkan bahwasanya kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga diperlukan adanya penelitian lanjutan karena telah ditemukan ketidaksesuaian hasil dari penelitian-penelitian tersebut.

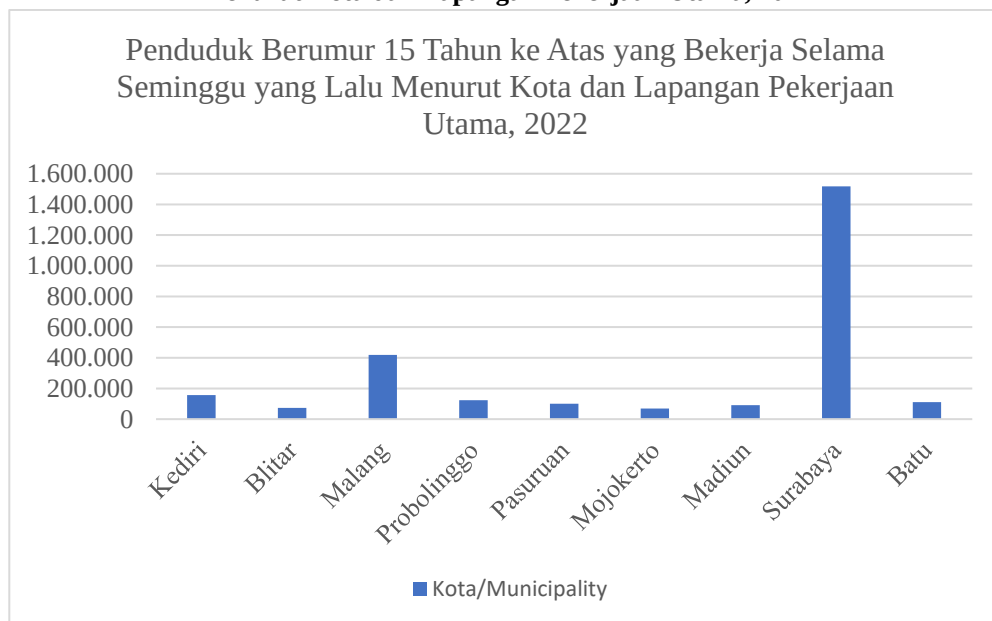
Faktor lain yang mempengaruhi tidak tercapainya sebuah kinerja organisasi yang maksimal adalah kepuasan kerja (Siagian & Khair, 2018). Kepuasan kerja ini dapat tercermin pada keinginan untuk bekerja dan timbul kesenangan dalam melakukan pekerjaannya. Selain kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja juga memberikan dampak pada kinerja karyawan. Dalam penelitiannya, (Steven & Prasetyo, 2020) menjelaskan bahwasanya kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi, dibantah oleh (Basri & Rauf, 2021) yang memberikan asil bahwasanya kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Jadi, dapat ditarik kesimpulan bahwasanya penelitian-penelitian tersebut terdapat ketidak konsistenan hasil, sehingga membutuhkan penelitian selanjutnya untuk menguji hasil tersebut menggunakan topik yang serupa.

Pada saat ini, fenomena bergeraknya perekonomian di suatu wilayah dapat diamati melalui indikator ketenagakerjaan. Indikator tersebut dapat menunjukkan potensi dan permasalahan, sehingga dapat memberikan dampak

untuk pembuatan dasar kebijakan dan antisipasi timbulnya hambatan dalam mencapai tujuan pembangunan. Tahun 2022 adalah era pemulihan ekonomi, khususnya untuk Jawa Timur. Pemulihan ini memicu kondisi bisnis yang membaik pasca Pandemi Covid-19. Pada Agustus tahun 2022, jumlah penduduk Jawa Timur mengalami peningkatan dari 21,04 juta orang menjadi 21,62 juta orang pada tahun 2022 (Nursiyono et al., 2023).

Luas Jawa Timur mencapai 47.995 km² dan memiliki 38 Kabupaten/kota sehingga kaya akan potensi ekonomi. Berdasarkan data yang dipublikasikan oleh BPS Provinsi Jawa Timur, menunjukkan bahwa Kota Malang menduduki peringkat kedua berjumlah 418.158 orang setelah Kota Surabaya yang memiliki penduduk yang bekerja menurut kota dan lapangan pekerjaan sebagaimana disajikan dalam grafik 1.1.

Grafik 1.1
Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Selama Seminggu yang Lalu Menurut Kota dan Lapangan Pekerjaan Utama, 2022



Sumber : Data Diolah (2023)

PT. Pos Indonesia adalah satu diantara banyak perusahaan yang berstatus sebagai badan usaha milik negara (BUMN) dengan bidang usaha meliputi bidang jasa kurir, logistik, keuangan dan properti (Atikah & Rizqi, 2023). PT. Pos Indonesia sudah memiliki lebih dari 4.300 kantor pos yang terbagi dalam

enam regional (Fajrin et al., 2023). Regional lima yang berkedudukan di Surabaya membawahi wilayah Provinsi Jawa Timur, Bali, NTB dan NTT. Salah satu kantor cabang utama yang terdapat di regional lima adalah PT. Pos Indonesia KCU Malang beralamatkan di Jalan Merdeka Selatan No. 5 Kauman, Kecamatan Klojen, Kota Malang (Rahmaditha & Hidayati, 2023).

Sebagai sebuah kantor cabang utama di Kota Malang, PT. Pos Indonesia KCU Malang mempunyai jumlah karyawan yang banyak, dengan rincian karyawan organik berjumlah 136 orang. Selain itu, dalam sistem kemitraannya adalah mitra O-Ranger berjumlah 151 orang. Dalam setiap aktivitas yang dilakukan baik yang berada di kantor atau di luar kantor, para karyawan harus mengutamakan keselamatan kerja. Sebagian besar para karyawan di perkantoran atau pelayanan, bekerja dalam posisi yang ergonomis. Apabila posisi kerja yang salah dan dipaksakan dapat menyebabkan mudah lelah sehingga kerja dapat dinilai kurang efisien dan dapat menyebabkan gangguan fisik dan psikologis dalam jangka panjang, misalnia nyeri pinggang kerja (*low back pain*) (Ismara et al., 2014).

Oleh karena itu, PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Malang senantiasa untuk melakukan peningkatan kualitas dan kemampuan sumber daya manusia agar dapat bekerja secara individu dan tim. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia memiliki kinerja yang lebih baik. Salah satunya dengan pemberian program kesehatan dan keselamatan kerja pada para karyawan. Hal tersebut didasarkan bahwa setiap pekerjaan diiringi dengan faktor-faktor yang mengandung resiko bahaya dengan terjadinya kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja. Salah satu cara dalam mewujudkan usaha peningkatan kesehatan keselamatan kerja, adalah dengan pemberian sarana dan fasilitas pendukung (Sagung Shinta Damayanthi & Ketut Sintaasih, 2017).

Tetapi pada kenyataannya, di lapangan masih banyak dijumpai beberapa permasalahan. Terdapat hal-hal yang menjadi permasalahan sehingga turut serta menghilangkan konsentrasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, seperti ruangan yang kurang penerangan, suhu ruangan yang panas, kurangnya ventilasi udara sehingga suhu di ruangan menjadi pengap,

belum tersedianya keamanan karyawan seperti CCTV di setiap ruangan hingga peralatan yang tidak mendukung (Aulia, 2022). Sarana dan prasarana yang dianggap belum maksimal ditunjukkan melalui tabel 1.1.

Tabel 1.1
Sarana dan Prasarana yang Tersedia pada PT. Pos Indonesia Kantor
Cabang Utama Malang

No	Sarana dan Prasarana	Jumlah	Kondisi			Keterangan
			Lengkap	Kurang	Cukup	
1.	Komputer	73		✓		5 Unit rusak
2.	Kendaraan operasional roda 4	5	✓			Baik
3.	Kendaraan operasional roda 2	16	✓			Baik
4.	AC	12		✓		3 Unit Rusak
5.	Lemari	9		✓		1 Unit Rusak
6.	Meja	85	✓			Baik
7.	Printer	18		✓		3 Printer Rusak
8.	Kamar mandi	4			✓	Baik
9.	Kursi	300	✓			Baik
10.	Kipas angin	7		✓		2 Unit Rusak
11.	CCTV	13		✓		2 Unit Rusak
12.	Ruang pelayanan	1	✓			Baik

Sumber: Jurnal berjudul “Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik pada Karyawan KCU Pos Indonesia Malang”, 2022 (diakses pada 9 November 2023)

Hal ini didasarkan pada pengalaman penulis semasa menjalankan program Praktek Kerja Lapangan (PKL), di PT. Pos Indonesia KCU Malang ditemui permasalahan berhubungan dengan penerapan program kesehatan dan keselamatan kerja, antara lain penataan barang atau dokumen yang kurang sesuai, kewanatan transportasi kantor yang kurang diperhatikan, tata ruang kerja yang kurang teratur, belum tersedianya alat pemadam api ringan (APAR) dan lain sebagainya. Hal tersebut apabila tidak diantisipasi dengan benar, maka tidak menutup kemungkinan akan timbul permasalahan yang berhubungan dengan kesehatan dan keselamatan kerja yang berakhir pada penurunan produktivitas kerja karyawan.

PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Malang tetap berupaya untuk memenuhi hak dan memberikan kewajiban kepada seluruh karyawannya.

Bapak Andreas Adi Mulyo selaku Manajer Penjualan Bisnis dan Jasa Keuangan dalam satu kesempatan menjelaskan bahwa seluruh karyawan organik telah didaftarkan fasilitas kesehatan BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan. Hal ini dilaksanakan untuk meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja. Karena penerapan kesehatan dan keselamatan kerja mampu mendukung proses peningkatan kinerja karyawan (Chandra & Anwar, 2023).

Selain itu, aspek yang dapat meningkatkan kinerja karyawan salah satunya yaitu lingkungan kerja. Hal ini meliputi hubungan antar karyawan dimana karyawan kurang profesional dalam bekerja, kesalahan dalam penafsiran komunikasi, ketidaksukaan pihak lain bahkan membenci kedekatan atasan dengan bawahan (Aulia, 2022). Dari kondisi tersebut dapat mengakibatkan dampak yang fatal seperti menurunnya kinerja karyawan di perusahaan.

Selain itu, PT. Pos Indonesia mempunyai sistem dalam penilaian kinerja karyawan berupa Sistem Manajemen Kinerja Individu (SMKI). Sistem ini dimanfaatkan guna menyokong perusahaan dalam penentuan dan pengukuran kemajuan terhadap sasaran tiap individu. SMKI ini dilaksanakan berlandaskan *Key Performance Indicator* (KPI) setiap karyawan. Berikut ini tabel yang dapat memaparkan *Key Performance Indicator* (KPI) dari PT. Pos Indonesia.

Tabel 1.2
Key Performance Indicator PT. Pos Indonesia

Perspektif	<i>Strategic Objective</i>	<i>Key Performance Indicator</i>
<i>Financial</i>	Meningkatkan pendapatan	Rasio tingkat pertumbuhan pendapatan
	Meningkatkan keuntungan	<i>Net margin</i>
	Meningkatkan efisiensi biaya	<i>Efficiency ratio</i>
<i>Customer</i>	Meningkatkan loyalitas pelanggan	Rasio jumlah pelanggan <i>complain</i>
	Meningkatkan jumlah pelanggan	Rasio tingkat pertumbuhan pelanggan
<i>Internal Process Business</i>	Meningkatkan sarana berbasis IT	Jumlah sarana IT tersedia
	Meningkatkan kualitas pelayanan	Rasio jumlah pengiriman tepat waktu
		Rasio jumlah barang yang aman saat pengiriman
		Rasio jumlah pengiriman yang tepat sasaran
	Meningkatkan efektivitas pemasaran	Rasio tingkat pertumbuhan penjualan
	Optimalisasi utilisasi <i>resources</i>	Tingkat utilisasi pekerja

<i>Learning and Growth</i>	Meningkatkan kedisiplinan kerja	Jumlah pelanggaran terhadap peraturan
	Meningkatkan kompetensi pegawai	Jumlah program pelatihan
		Rata-rata hari <i>training</i>
	Meningkatkan komunikasi korporat yang efektif	Intensitas rapat koordinasi yang diselenggarakan

Sumber: Manajer Sumber Daya Manusia Dan Dukungan Umum PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Malang, 2024

Didasarkan pada Keputusan Direksi PT. Pos Indonesia No. KD.15/DIRUT/0210 Tentang Sistem Manajemen Kinerja Individu, KPI diartikan sebagai penilaian kinerja yang digunakan untuk membantu organisasi menentukan dan mengukur kemajuan terhadap sasaran setiap individu. Aspek-aspek yang dipakai untuk mengukur *key performance indicator* meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja dan tingkat kehadiran dari karyawan (Engkus & Ulfah, 2019). Penilaian ini dilaksanakan setiap 3 bulan sekali dengan skala skor penilaian dari 0 hingga 100 persen, sebagaimana tabel 1.3 berikut:

Tabel 1.3
Skala Penilaian Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia

Nilai	Kriteria	Keterangan
A	91 - 100	Sangat Baik
B	81 - 90	Baik
C	61 – 80	Cukup
D	41 – 60	Kurang
E	0 – 40	Sangat Kurang

Sumber: Manajer Sumber Daya Manusia Dan Dukungan Umum PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Malang, 2024

Berdasarkan peristiwa dan kesenjangan penelitian terdahulu yang dijelaskan di atas, penelitian ini juga mengembangkan penelitian dari (Ekowati & Amin, 2019) dengan menambahkan variabel lingkungan kerja sebagai variabel mediasi. Oleh karena itu, peneliti merasa perlu untuk dilakukan penelitian kembali mengenai variabel yang telah disebutkan yaitu kesehatan keselamatan kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Peneliti meleaksanakan penelitian terhadap karyawan PT. Pos Indonesia KCU Malang. Dalam penelitian ini diambil sebuah judul “Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Malang Tahun 2023)”.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia KCU Malang?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia KCU Malang?
3. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia KCU Malang?
4. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia KCU Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia d KCU Malang.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia KCU Malang.
3. Untuk menguji dan menganalisis kepuasan kerja memediasi pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia KCU Malang.
4. Untuk menguji dan menganalisis kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia KCU Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, adapun manfaat penelitian sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan mampu memperbanyak informasi dan wawasan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan kesehatan dan keselamatan

kerja dan lingkungan kerja serta kaitannya dengan kinerja karyawan dan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini mampu mengambil peran sebagai sarana untuk mengimplementasikan pengetahuan penulis pada bidang manajemen sumber daya manusia, spesifiknya adalah pada faktor-faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan mampu meningkatkan pengetahuan pembaca di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya pada pengaruh kesehatan keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediator.

c. Bagi PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Malang

Penelitian ini diharapkan mampu membantu meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan faktor-faktor yang mendorongnya, yaitu pentingnya pengaplikasian kesehatan keselamatan kerja dan lingkungan kerja. Sehingga PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Malang mampu meningkatkan profitnya.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti menemukan dan menghimpun penelitian terdahulu yang sesuai dan mempunyai hubungan dengan variabel independen yang terdiri atas kesehatan dan keselamatan kerja (X1), lingkungan kerja (X2), variabel mediasi berupa kepuasan kerja (Z), serta variabel dependen berupa kinerja karyawan (Y). Adapun penelitian terdahulu yang dimaksudkan sebagaimana terhimpun dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul, Nama Peneliti, Tahun	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	<i>“Dampak Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan”</i> , (Kenanga et al., 2020)	Variabel Independen: X1: Kesehatan dan Keselamatan Kerja X2: Beban Kerja X3: Lingkungan Kerja Fisik Variabel Dependen: Y: Kinerja Karyawan	• Lokasi penelitian di PT. Arwana Citra Mulia Tbk. • Deskriptif kuantitatif • Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh • Jumlah sampel sebanyak 50 karyawan • Pengambilan data menggunakan wawancara observasi dan kuesioner • Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik dan uji T • Alat analisis data menggunakan SPSS.	• Kesehatan dan keselamatan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan • Beban kerja tidak berpengaruh negatif dan signifikan pada kinerja karyawan • Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	<i>“Pengaruh K3 dan Motivasi terhadap</i>	Variabel Independen:	• Lokasi penelitian di PT. Sumber	• Kesehatan dan keselamatan kerja secara parsial

	<i>Kinerja Karyawan Di Perusahaan”, (Irawan, 2020)</i>	X1: Kesehatan dan Keselamatan Kerja X2: Motivasi Variabel Dependen: Y: Kinerja Karyawan	Ruberrindo Jaya di Surabaya • Pengambilan sampel menggunakan <i>probability sampling</i> • Jumlah sampel sebanyak 64 karyawan • Pengambilan data menggunakan kuesioner • Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda • Alat analisis data menggunakan program SPSS 21.0 <i>for windows</i>.	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan • Motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	<i>“Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Melong Asih”, (Firdaus et al., 2021)</i>	Variabel Independen: X1: Kesehatan dan Keselamatan Kerja Variabel Dependen: Y: Kinerja Karyawan	• Lokasi penelitian di Puskesmas Melong Asih • Asosiatif kuantitatif • Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh • Jumlah sampel sebanyak 50 karyawan • Pengambilan data menggunakan survei, kuesioner dan observasi • Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji regresi sederhana, koefisien determinan dan uji hipotesis • Alat analisis data menggunakan analisis regresi sederhana.	• Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kesehatan dan keselamatan kerja dan kinerja karyawan.

4.	<i>“Effect of Occupational Health and Safety on Employee performance in the Ghanaian Construction Sector”</i> , (Segbenya & Yeboah, 2022)	Variabel Independen: X1: Kesehatan dan Keselamatan Kerja Variabel Dependen: Y: Kinerja Karyawan	• Lokasi penelitian di sektor konstruksi Ghana • Deskriptif kuantitatif • Jumlah sampel sebanyak 120 pekerja • Pengambilan data menggunakan kuesioner • Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda.	• K3 memiliki pengaruh terhadap kinerja pekerja
5.	<i>“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru”</i> , (Ningsih et al., 2021)	Variabel Independen: X1 : Motivasi kerja X2 : Lingkungan Kerja Variabel Dependen: Y : Kinerja Karyawan	• Lokasi penelitian di Hotel Dyan Graha Pekanbaru • Kuantitatif • Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh • Jumlah sampel sebanyak 42 orang • Pengambilan data menggunakan kuesioner • Teknik analisis data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas • Alat analisis data menggunakan SPSS 20	• Secara parsial pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan • Tidak adanya pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan • Secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan
6.	<i>“Pengaruh Stres Kerja, Beban kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF Group Manado”</i> , (Y. . Ahmad et al., 2019)	Variabel Independen: X1 : Stres Kerja X2 : Beban Kerja X3 : Lingkungan Kerja Variabel Dependen: Y : Kinerja Karyawan	• Lokasi penelitian di PT. FIF Group Manado • Kuantitatif asosiatif • Pengambilan sampel menggunakan <i>simple random sampling</i> • Jumlah sampel sebanyak 60 orang	• Stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan • Secara parsial stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

			• Pengambilan data menggunakan kuesioner, observasi hasil penelitian, buku, artikel dan publikasi • Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi berganda, uji F dan uji T	• Secara parsial beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan • Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
7.	<i>“Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hazara Cipta Pesona”, (Nurjaya, 2021)</i>	Variabel Independen: X1: Disiplin Kerja X2: Lingkungan Kerja X3: Motivasi Kerja Variabel Dependen: Y: Kinerja Karyawan	• Lokasi penelitian di PT. Hazara Cipta Pesona • Kuantitatif • Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh • Jumlah sampel sebanyak 88 karyawan • Pengambilan data menggunakan kuesioner • Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda	• Disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
8.	<i>“Motivation, Environment, and Discipline: Impact on Employee Performance”, (Maisyuroh & Ubaidillah, 2023)</i>	Variabel Independen: X1 : Motivasi X2 : Lingkungan X3 : Disiplin Variabel Dependen: Y : Kinerja Karyawan	• Lokasi penelitian di PT. Delta Sari Agung • Kuantitatif • Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh • Jumlah sampel sebanyak 52 responden • Pengambilan data menggunakan kuesioner	• Motivasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan • Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan • Disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan dan negatif

			• Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi berganda dan uji hipotesis • Alat analisis data menggunakan IBM SPSS version 22 program	terhadap kinerja karyawan • Motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan
9.	<i>“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Pabrik Es Siantar Unit Produksi)”</i>, (Hutagaol & Arwiyah, 2020)	Variabel Independen: X : Kesehatan dan Keselamatan Kerja Variabel Dependen: Y : Kinerja Variabel Intervening: Z : Kepuasan Kerja	• Lokasi penelitian di PT. pabrik Es Siantar • Kuantitatif deskriptif • Pengambilan sampel menggunakan <i>non probability sampling</i> • Jumlah sampel sebanyak 45 responden • Pengambilan data menggunakan kuesioner • Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier dan analisis regresi jalur • Alat analisis data menggunakan IBM SPSS 20	• Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja • Kepuasan kerja dapat memberikan kontribusi atau mediasi atas pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan
10.	<i>“Influence of Work Motivation, Occupational Health and Safety on Employee Performance of PT. Cipta Abadi Jaya Trans with Job Satisfaction as Mediating Variable”</i>, (Dharmawan & Kurniawan, 2023)	Variabel Independen: X1 : Motivasi kerja X2: Kesehatan dan Keselamatan Kerja Variabel Dependen: Y : Kinerja karyawan Variabel Mediating: Z : Kepuasan kerja	• Lokasi penelitian di PT. Cipta Abadi Jaya Trans • Kuantitatif • Jumlah sampel sebanyak 130 responden • Pengambilan data menggunakan kuesioner • Alat analisis data menggunakan PLS versi 3.2.9	• Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan • Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja • Kepuasan kerja berpengaruh positif dan

				signifikan terhadap kinerja karyawan • Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan • Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan • Kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan • Kepuasan kerja memediasi pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan
11.	<i>“Effect of Occupational Health and Safety, and Work Environment on Employee Performance with Working Satisfaction as Mediation Variable”</i>, (Lestari et al., 2021)	Variabel Independen: X1 : Kesehatan dan Keselamatan Kerja X2: Lingkungan kerja Variabel Dependen: Y : Kinerja karyawan Variabel Mediating: Z : Kepuasan kerja	• Lokasi penelitian di PT. Kereta Api Indonesia (KAI) • Kuantitatif • Pengambilan sampel menggunakan <i>probability simple random sampling</i> • Jumlah sampel sebanyak 75 responden • Pengambilan data menggunakan observasi, wawancara, angket dan literatur • Teknik analisis data menggunakan uji statistik varian berbasis model	• Kesehatan dan Keselamatan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan • Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan • Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

			persamaan struktural • Alat analisis data menggunakan SmartPLS	• Kesehatan dan Keselamatan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai meskipun melalui mediasi Kepuasan Kerja • Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui mediasi Kepuasan Kerja • Kesehatan dan Keselamatan Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja • Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja
12.	<i>“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediator”,</i>	Variabel Independen: X1 : Gaya Kepemimpinan X2 : Budaya Organisasi X3 : Lingkungan Kerja Variabel Dependen: Y : Kinerja Karyawan	• Lokasi penelitian di PT. Pos (persero) Indonesia Kabupaten Kebumen • Kuantitatif • Jumlah sampel sebanyak 91 orang • Pengambilan data menggunakan kuesioner	• Ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai • Ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai • Lingkungan kerja berpengaruh

	(Prahasti & Wahyono, 2018)	Variabel Mediasi: Z : Kepuasan Kerja	• Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan statistik inferensial	positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai • Ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai • Ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja • Ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja • Ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja • Kepuasan kerja secara positif dan signifikan memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai • Kepuasan kerja secara positif dan signifikan memediasi budaya organisasi terhadap kinerja pegawai • Kepuasan kerja secara positif dan signifikan memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai
13.	<i>“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja</i>	Variabel Independen: X1 : Motivasi Kerja	• Lokasi penelitian di PT. PLN (persero) UP3 Kuala Kapuas Kalimantan	• Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif

	<i>Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT PLN (Persero) UP3 Kuala Kapuas Kalimantan Tengah”, (Kurniawan, 2020)</i>	X2 : Lingkungan Kerja Variabel Dependen: Y : Kinerja Karyawan Variabel Intervening Z : Kepuasan Kerja	• Kuantitatif • Pengambilan sampel menggunakan <i>proportionate stratified random sampling</i> • Jumlah sampel sebanyak 50 responden • Pengambilan data menggunakan kuesioner • Teknik analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas • Alat analisis data menggunakan SMARTPLS 3.2.7	terhadap kinerja karyawan • Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan • Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja • Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan
14.	<i>“The Effect of Work Environment on Employee Performance Through the Job satisfaction in Drinking Water Company Pandaan Indonesia”, (Fatihudin, 2018)</i>	Variabel Independen: X1: Lingkungan Kerja Variabel Dependen: Y: Kinerja Karyawan Variabel Intervening: Z : Kepuasan Kerja	• Lokasi penelitian di Perusahaan Air Minum Pandaan Indonesia • Kuantitatif • Jumlah sampel sebanyak 50 orang • Pengambilan data menggunakan dokumentasi, wawancara dan angket • Teknik analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas dan jalur	• Terdapat pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan • Terdapat pengaruh langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan • Terhadap pengaruh langsung antar lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan • Terdapat pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan
15.	<i>“Pengaruh Kepuasan Kerja</i>	Variabel Independen:	• Lokasi penelitian di PT. XYZ	• Terdapat pengaruh negatif

	<i>terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi</i> ", (Fauziek & Yanuar, 2021)	X1 : Kepuasan Kerja Variabel Dependen: Y : Kinerja Karyawan Variabel Mediasi: Z : Stres Kerja	• Deskriptif kuantitatif • Pengambilan sampel menggunakan <i>purposive sampling</i> • Jumlah sampel sebanyak 75 responden • Pengambilan data menggunakan kuesioner • Teknik analisis data menggunakan SEM • Alat analisis data menggunakan SmartPLS	signifikan antara kepuasan kerja terhadap stres kerja • Terdapat pengaruh negatif signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan • Tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan • Stres kerja dapat memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
16.	<i>"Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening"</i> , (Siagian & Khair, 2018)	Variabel Independen: X1 : Gaya Kepemimpinan X2 : Lingkungan Kerja Variabel Dependen: Y : Kinerja Karyawan Variabel Intervening: Z : Kepuasan Kerja	• Lokasi penelitian di PT. PLN Unit Induk Pembangunan Sumatera Utara • Kuantitatif • Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh • Jumlah sampel sebanyak 103 karyawan • Pengambilan data menggunakan kuesioner • Alat analisis data menggunakan Smart PLS versi 2.0	• Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja • Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja • Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan • Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan • Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

				• Kepuasan kerja tidak dapat memediasi atau memperantarai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan • Kepuasan kerja tidak dapat memediasi atau memperantarai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
17.	<i>“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”, (Asmawiyah et al., 2020)</i>	Variabel Independen: X1 : Motivasi Kerja X2 : Kepuasan Kerja Variabel Dependen: Y : Kinerja Karyawan	• Lokasi penelitian di PT. perkebunan Nusantara XIV Makassar • Kuantitatif • Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh • Jumlah sampel sebanyak 62 karyawan • Pengambilan data menggunakan observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi • Teknik analisis data menggunakan SEM • Alat analisis data menggunakan SMART PLS.	• Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan • Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
18.	<i>“Effect of Work Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance Mediating Role Of Employee Engagement”, (Riyanto et al., 2021)</i>	Variabel Independen: X1 : Motivasi Kerja X2 : Kepuasan Kerja Variabel Dependen: Y : Kinerja Karyawan	• Lokasi penelitian di Perusahaan Teknologi Informasi (TI) di Jakarta dan Bandung • Kuantitatif • Pengambilan sampel menggunakan	• Motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai • Keterlibatan pekerja secara langsung tidak

		Variabel Mediasi: Z : Keterlibatan Karyawan	<i>convenience sampling</i> • Jumlah sampel sebanyak 103 karyawan • Pengambilan data menggunakan survei • Analisis data menggunakan SMART PLS ver 3.0	mempengaruhi kinerja karyawan • Keterlibatan karyawan memediasi pengaruh melalui motivasi dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.
19.	“Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada bagian Pengantar PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung Tahun 2015)”, (Kusuma & Arwiyah, 2018)	Variabel Independen: X1 : Keselamatan Kerja Variabel Dependen: Y : Kinerja Karyawan	• Lokasi penelitian di PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung • Deskriptif Kuantitatif • Pengambilan sampel menggunakan <i>probability sampling</i> dengan tipe <i>simple random sampling</i> • Jumlah sampel sebanyak 80 orang pegawai • Pengambilan data menggunakan wawancara, kuesioner, buku, internet, jurnal dan informasi yang relevan • Teknik analisis data menggunakan uji t dan uji determinasi	• Keselamatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
20.	“Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cabang	Variabel Independen: X1 : Beban Kerja X2 : Lingkungan Kerja X3 : Komitmen Organisasi Variabel Dependen:	• Lokasi penelitian di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Bekasi • Deskriptif Kuantitatif • Pengambilan sampel	• Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan • Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan

	Utama Bekasi”, (Rheznadhiya & Suryani, 2023)	Y : Kinerja Karyawan	menggunakan <i>simple random sampling</i> • Jumlah sampel sebanyak 152 karyawan • Pengambilan data menggunakan survei • Teknik analisis data menggunakan uji validitas konvergen, uji validitas diskriminan, uji reliabilitas konstruk, R-square, F-square, uji hipotesis, <i>goodness of fit</i> dan regresi linier berganda • Analisis data menggunakan Smart PLS ver 4.0	terhadap kinerja karyawan • Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
21.	“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Di Medan”, (Shavira, 2021)	Variabel Independen: X1 : Motivasi Kerja X2 : Disiplin Kerja X3 : Lingkungan Kerja Variabel Dependen: Y : Kinerja Karyawan	• Lokasi penelitian di PT. Pos Indonesia (Persero) di Medan • Asosiatif • Pengambilan sampel menggunakan <i>non probability sampling</i> • Jumlah sampel sebanyak 54 responden • Pengambilan data menggunakan kuesioner, wawancara, buku, catatan dan arsip • Teknik analisis data menggunakan uji kualitas data, uji	• Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan • Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan • Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan • Motivasi, disiplin dan lingkungan kerja secara simultan

			asumsi klasik, regresi linier berganda, uji hipotesis da koefisien determinasi Analisis data menggunakan SPSS versi 16.0	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
22.	<i>“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Antarana Pada PT. Pos Indonesia Persero) Di Kota Padang”, (Vernandes et al., 2022)</i>	Variabel Independen: X1 : Lingkungan Kerja X2 : Disiplin Kerja Variabel Dependen: Y : Kinerja Karyawan	- Lokasi penelitian di PT. Pos Indonesia (Persero) Di Kota Padang - Kuantitatif - Pengambilan sampel menggunakan <i>total sampling</i> - Jumlah sampel sebanyak 35 karyawan - Pengambilan data menggunakan kuesioner, buku, jurnal dan artikel - Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi	- Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan - Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan - Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
23.	<i>“Pengaruh Jaminan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi”, (Romadhoni, 2022)</i>	Variabel Independen: X1 : Keselamatan dan Kesehatan Kerja Variabel Dependen: Y : Kinerja Karyawan Variabel Mediasi: Z : Kepuasan Kerja	- Lokasi penelitian di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Solo - Kuantitatif - Pengambilan sampel menggunakan <i>probability sampling</i> dengan metode <i>simple random sampling</i> - Jumlah sampel sebanyak 100 responden	- Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja - Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan - Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan - Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap

			• Pengambilan data menggunakan kuesioner, jurnal dan data online • Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, uji ketepatan model, analisis regresi linier, uji hipotesis dan uji sobel • Alat analisis menggunakan SPSS versi 21	kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja
24.	<i>“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator”</i>, (Prahasti & Wahyono, 2018)	Variabel Independen: X1 : Gaya Kepemimpinan X2 : Budaya Organisasi X3 : Lingkungan Kerja Variabel Dependen: Y : Kinerja Pegawai Variabel Mediasi: Z : Kepuasan Kerja	• Lokasi penelitian di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Solo • Kuantitatif • Jumlah sampel sebanyak 91 orang • Pengambilan data menggunakan angket • Teknik analisis data menggunakan uji t, uji determinasi parsial dan analisis jalur • Alat analisis menggunakan SPSS versi 21	• Ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai • Ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai • Ada pengaruh positif dan tidak signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai • Ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai • Ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja • Ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja • Kepuasan kerja secara positif dan

				signifikan memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai • Kepuasan kerja secara positif dan signifikan memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai • Kepuasan kerja secara positif dan signifikan memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai
25.	<i>“Kinerja Karyawan Di PT. Pos Indonesia Jakarta Timur Ditinjau Dari Motivasi Dan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”, (Emita et al., 2023)</i>	Variabel Independen: X1 : Motivasi Kerja X2 : Lingkungan Kerja Variabel Dependen: Y : Kinerja Pegawai Variabel Mediasi: Z : Kepuasan Kerja	• Lokasi penelitian di PT. Pos Indonesia (Persero) di Jakarta Timur • Kuantitatif • Pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh • Jumlah sampel sebanyak 84 karyawan • Pengambilan data menggunakan kuesioner • Teknik analisis data menggunakan <i>inner model</i> dan <i>outer model</i> • Alat analisis menggunakan Smart PLS versi 3.0	• Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan • Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan • Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja • Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan • Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan

				terhadap kepuasan kerja • Kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan • Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan
26.	<i>“Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Surabaya”</i> , (Azhari & Supriyatin, 2020)	Variabel Independen: X1 : Kepuasan Kerja X2 : Disiplin Kerja X2 : Motivasi Kerja Variabel Dependen: Y : Kinerja Karyawan	• Lokasi penelitian di PT. Pos Indonesia (Persero) Kebon Rojo, Surabaya • Deskriptif kuantitatif • Pengambilan sampel menggunakan <i>proportioned random sampling</i> • Jumlah sampel sebanyak 85 orang • Pengambilan data menggunakan kuesioner dan arsip • Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji F, koefisien determinasi berganda dan uji t • Alat analisis menggunakan SPSS 25	• Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan • Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan • Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
27.	<i>“Pengaruh Kepuasan Dan Stress Kerja</i>	Variabel Independen:	• Lokasi penelitian di PT. Pos Indonesia	• Terdapat pengaruh secara signifikan antara

	<i>Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Pasuruan)", (Bariroh et al., 2017)</i>	X1 : Kepuasan Kerja X2 : Stress Kerja Variabel Dependen: Y : Kinerja Karyawan	(Persero) Kota Pasuruan • Kuantitatif • Pengambilan sampel menggunakan <i>probability sampling</i> dengan metode <i>simple random sampling</i> • Jumlah sampel sebanyak 41 karyawan • Pengambilan data menggunakan wawancara, observasi, studi pustaka dan kuesioner • Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda terdiri dari uji signifikansi dan koefisien determinasi	kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan • Tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan • Kepuasan kerja dan stres kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan
28.	<i>"Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Selama Masa Pandemi Covid-19 Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Di Kota Mojokerto", (Soekiman & Negara, 2023)</i>	Variabel Independen: X1 : Kepuasan Kerja X2 : Disiplin Kerja X2 : Lingkungan Kerja Variabel Dependen: Y : Kinerja Karyawan	Lokasi penelitian di PT. Pos Indonesia (Persero) Mojokerto • Kuantitatif • Pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh • Jumlah sampel sebanyak 45 responden • Pengambilan data menggunakan kuesioner • Teknik analisis data menggunakan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan persamaan	• Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan • Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan • Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan • Kepuasan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan

			regresi linier berganda • Alat analisis menggunakan SPSS versi 26	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
--	--	--	--	--

Sumber : Data Diolah (2023)

Tabel 2.2 Persamaan dan Perbedaan Penelitian

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Kenangan et al., (2020), <i>“Dampak Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan”</i>	• Terdapat 2 variabel yang sama yaitu kesehatan keselamatan kerja dan kinerja karyawan • Jenis penelitian yang digunakan sama yaitu kuantitatif. • Pengumpulan data dalam penelitian ini sama yaitu melalui kuesioner.	• Tidak memiliki variabel mediasi • Pengumpulan data dalam penelitian ini juga melalui wawancara dan observasi • Analisis data menggunakan SPSS • Lokasi penelitian berbeda.
2.	Irawan (2020), <i>“Pengaruh K3 dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan”</i>	• Terdapat 2 variabel yang sama yaitu kesehatan keselamatan kerja dan kinerja karyawan • Pengumpulan data dalam penelitian ini sama yaitu melalui kuesioner.	• Tidak memiliki variabel mediasi • Analisis data menggunakan SPSS 21 for windows • Lokasi penelitian berbeda.
3.	Firdaus et al., (2021), <i>“Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Melong Asih”</i>	• Terdapat 2 variabel yang sama yaitu kesehatan keselamatan kerja dan kinerja karyawan • Jenis penelitian yang digunakan sama yaitu kuantitatif • Pengumpulan data dalam penelitian ini sama yaitu menggunakan kuesioner.	• Tidak memiliki variabel mediasi • Pengumpulan data dalam penelitian ini juga menggunakan survei dan observasi • Lokasi penelitian berbeda.
4.	Segbenua & Yeboah (2022), <i>“Effect of Occupational Health and Safety on Employee performance in the Ghanaian Construction Sector”</i>	• Terdapat 2 variabel yang sama yaitu kesehatan keselamatan kerja dan kinerja karyawan • Jenis penelitian yang digunakan sama yaitu kuantitatif	• Tidak ada variabel mediasi • Lokasi penelitian berbeda.

		• Pengumpulan data dalam penelitian ini sama yaitu menggunakan kuesioner.	
5.	Ningsih et al., (2021), <i>“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru”</i>	• Terdapat 2 variabel yang sama yaitu lingkungan kerja dan kinerja karyawan • Jenis penelitian yang digunakan sama yaitu kuantitatif • Pengumpulan data dalam penelitian ini sama yaitu menggunakan kuesioner • Teknik pengumpulan data menggunakan skala likert 5 poin.	• Tidak ada variabel mediasi • Analisis data menggunakan SPSS 20 • Lokasi penelitian berbeda.
6.	Y. Ahmad et al., (2019), <i>“Pengaruh Stres Kerja, Beban kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF Group Manado”</i>	• Terdapat 2 variabel yang sama yaitu lingkungan kerja dan kinerja karyawan • Jenis penelitian yang digunakan sama yaitu kuantitatif • Pengumpulan data dalam penelitian ini sama yaitu menggunakan kuesioner dan studi pustaka • Teknik pengumpulan data menggunakan skala likert 5 poin.	• Tidak ada variabel mediasi • Pengumpulan data juga menggunakan observasi • Lokasi penelitian berbeda.
7.	Nurjaya (2021), <i>“Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hazara Cipta Pesona”</i>	• Terdapat 2 variabel yang sama yaitu lingkungan kerja dan kinerja karyawan • Jenis penelitian yang digunakan sama yaitu kuantitatif • Pengumpulan data dalam penelitian ini sama yaitu menggunakan kuesioner.	• Tidak ada variabel mediasi • Lokasi penelitian berbeda
8.	Maisyuroh & Ubaidillah (2023), <i>“Motivation, Environment, and Discipline: Impact on Employee Performance”</i>	• Terdapat 2 variabel yang sama yaitu lingkungan dan kinerja karyawan	• Tidak ada variabel mediasi • Alat analisis data menggunakan IBS

		• Jenis penelitian yang digunakan sama yaitu kuantitatif • Pengumpulan data dalam penelitian ini sama yaitu menggunakan kuesioner.	SPSS version 22 program • Lokasi penelitian berbeda
9.	Hutagaol & Arwiyah (2020), <i>“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Pabrik Es Siantar Unit Produksi)”</i>	• Terdapat 3 variabel yang sama yaitu kesehatan keselamatan kerja, kinerja dan kepuasan kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi atau intervening • Jenis penelitian yang digunakan sama yaitu kuantitatif • Pengumpulan data dalam penelitian ini sama yaitu menggunakan kuesioner.	• Alat analisis data menggunakan IBM SPSS 20 • Lokasi penelitian berbeda.
10.	Dharmawan & Kurniawan (2023), <i>“Influence of Work Motivation, Occupational Health and Safety on Employee Performance of PT. Cipta Abadi Jaya Trans with Job Satisfaction as Mediating Variable”</i>	• Terdapat 3 variabel yang sama yaitu kesehatan keselamatan kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi • Jenis penelitian yang digunakan sama yaitu kuantitatif • Pengumpulan data dalam penelitian ini sama yaitu menggunakan kuesioner • Teknik pengumpulan data menggunakan skala likert 5 poin • Alat analisis data yang digunakan sama yaitu Smart PLS.	• Lokasi penelitian berbeda.
11.	Lestari et al., (2021), <i>“Effect of Occupational Health and Safety, and Work Environment on Employee Performance with Working</i>	• Terdapat 4 variabel yang sama yaitu kesehatan keselamatan kerja, lingkungan kerja, kinerja	• Pengumpulan data juga juga menggunakan observasi,

	<i>Satisfaction as Mediation Variable</i>	karyawan dan kepuasan kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi • Jenis penelitian yang digunakan sama yaitu kuantitatif • Pengumpulan data dalam penelitian ini sama yaitu menggunakan kuesioner • Teknik pengumpulan data menggunakan skala likert 5 poin • Alat analisis data yang digunakan sama yaitu Smart PLS.	wawancara dan angket • Lokasi penelitian yang berbeda.
12.	Prahasti & Wahyono (2018), <i>“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediator”</i>	• Terdapat 3 variabel yang sama yaitu lingkungan kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi • Jenis penelitian yang digunakan sama yaitu kuantitatif • Pengumpulan data dalam penelitian ini sama yaitu menggunakan kuesioner.	• Lokasi penelitian berbeda.
13.	Kurniawan (2020), <i>“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT PLN (Persero) UP3 Kuala Kapuas Kalimantan Tengah”</i>	• Terdapat 3 variabel yang sama yaitu lingkungan kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi • Jenis penelitian yang digunakan sama yaitu kuantitatif • Pengumpulan data dalam penelitian ini sama yaitu menggunakan kuesioner • Alat analisis data yang digunakan sama yaitu Smart PLS.	• Lokasi penelitian berbeda.

14.	Fatihudin (2018), <i>“The Effect of Work Environment on Employee Performance Through the Job satisfaction in Drinking Water Company Pandaan Indonesia”</i>	• Terdapat 3 variabel yang sama yaitu lingkungan kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi • Jenis penelitian yang digunakan sama yaitu kuantitatif • Pengumpulan data dalam penelitian ini sama yaitu menggunakan kuesioner • Teknik pengumpulan data menggunakan skala likert 5 poin.	• Pengumpulan data juga menggunakan dokumentasi dan wawancara • Lokasi penelitian berbeda.
15.	Fauziek & Yanuar (2021), <i>“Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi”</i>	• Terdapat 2 variabel yang sama yaitu kepuasan kerja dan kinerja karyawan • Jenis penelitian yang digunakan sama yaitu kuantitatif • Pengumpulan data dalam penelitian ini sama yaitu menggunakan kuesioner • Teknik pengumpulan data menggunakan skala likert 5 poin • Alat analisis yang digunakan sama yaitu Smart PLS.	• Lokasi penelitian berbeda.
16.	Siagian & Khair (2018), <i>“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”</i> , (Siagian & Khair, 2018)	• Terdapat 3 variabel yang sama yaitu lingkungan kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi • Jenis penelitian yang digunakan sama yaitu kuantitatif • Pengumpulan data dalam penelitian ini sama yaitu menggunakan kuesioner	• Lokasi penelitian berbeda.

		• Teknik pengumpulan data menggunakan skala likert 5 poin • Alat analisis yang digunakan sama yaitu Smart PLS.	
17.	Asmawiyah et al., (2020), “ <i>Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan</i> ”	• Terdapat 2 variabel yang sama yaitu kepuasan kerja dan kinerja karyawan • Jenis penelitian yang digunakan sama yaitu kuantitatif • Pengumpulan data dalam penelitian ini sama yaitu menggunakan kuesioner • Teknik pengumpulan data menggunakan skala likert 5 poin • Alat analisis data yang digunakan sama yaitu Smart PLS.	• Pengumpulan data juga dilakukan dengan observasi, wawancara dan dokumentasi • Lokasi penelitian berbeda.
18.	Riyanto et al., (2021), “ <i>Effect of Work Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance Mediating Role Of Employee Engagement</i> ”	• Terdapat 2 variabel yang sama yaitu kepuasan kerja dan kinerja karyawan • Jenis penelitian yang digunakan sama yaitu kuantitatif • Pengumpulan data dalam penelitian ini sama yaitu menggunakan kuesioner • Teknik pengumpulan data menggunakan skala likert 5 poin • Alat analisis yang digunakan sama yaitu Smart PLS.	• Lokasi penelitian berbeda.
19.	“ <i>Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada bagian Pengantar PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung Tahun 2015)</i> ”, (Kusuma & Arwiyah, 2018)	• Lokasi penelitian sama yaitu di PT. Pos Indonesia (Persero) • Terdapat 2 variabel yang sama yaitu keselamatan kerja dan kinerja karyawan • Jenis penelitian yang digunakan sama yaitu kuantitatif	• Kantor cabang yang diteliti berbeda yaitu di Kota Bandung • Pengumpulan data juga dilakukan dengan wawancara.

		• Pengumpulan data dalam penelitian ini sama yaitu menggunakan kuesioner, jurnal dan informasi yang relevan.	
20.	<i>“Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Bekasi”, (Rheznadhiya & Suryani, 2023)</i>	• Lokasi penelitian sama yaitu di PT. Pos Indonesia • Terdapat 2 variabel yang sama yaitu lingkungan dan kinerja karyawan • Jenis penelitian yang digunakan sama yaitu kuantitatif • Pengumpulan data dalam penelitian ini sama yaitu menggunakan kuesioner • Teknik pengumpulan data menggunakan skala likert • Alat analisis yang digunakan sama yaitu Smart PLS.	• Kantor cabang yang diteliti berbeda yaitu di Kota Bekasi • Jenis Smart PLS yang digunakan berbeda yaitu Smart PLS 4.0
21.	<i>“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Di Medan”, (Shavira, 2021)</i>	• Lokasi penelitian sama yaitu di PT. Pos Indonesia • Terdapat 2 variabel yang sama yaitu lingkungan kerja dan kinerja karyawan • Pengumpulan data dalam penelitian ini sama yaitu menggunakan kuesioner, buku, catatan dan arsip.	• Kantor cabang yang diteliti berbeda yaitu di Kota Medan • Jenis penelitian yang digunakan berbeda yaitu asosiatif • Pengumpulan data juga dilakukan dengan wawancara • Alat data menggunakan SPSS versi 16.0.
22.	<i>“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Antaran Pada PT. Pos Indonesia Persero) Di Kota Padang”, (Vernandes et al., 2022)</i>	• Lokasi penelitian sama yaitu di PT. Pos Indonesia • Terdapat 2 variabel yang sama yaitu lingkungan kerja dan kinerja karyawan	• Kantor cabang yang diteliti berbeda yaitu di Kota Padang • Alat data menggunakan SPSS versi 16.0.

		• Jenis penelitian yang digunakan sama yaitu kuantitatif • Pengumpulan data dalam penelitian ini sama yaitu menggunakan kuesioner, buku, jurnal dan artikel.	
23.	<i>“Pengaruh Jaminan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi”</i>, (Romadhoni, 2022)	• Lokasi penelitian sama yaitu di PT. Pos Indonesia • Terdapat 2 variabel yang sama yaitu keselamatan kesehatan kerja dan kepuasan kerja • Jenis penelitian yang digunakan sama yaitu kuantitatif • Pengumpulan data dalam penelitian ini sama yaitu menggunakan kuesioner, jurnal dan data <i>online</i> • Teknik pengumpulan data menggunakan skala likert 5 poin.	• Kantor cabang yang diteliti berbeda yaitu di Kota Solo • Alat analisis data menggunakan SPSS versi 21.
24.	<i>“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator”</i>, (Prahasti & Wahyono, 2018)	• Lokasi penelitian sama yaitu di PT. Pos Indonesia • Terdapat 3 variabel yang sama yaitu lingkungan kerja, kinerja pegawai dan kepuasan kerja • Jenis penelitian yang digunakan sama yaitu kuantitatif • Pengumpulan data dalam penelitian ini sama yaitu menggunakan angket.	• Kantor cabang yang diteliti berbeda yaitu di Kabupaten Kebumen • Alat analisis data menggunakan SPSS versi 21.
25.	<i>“Kinerja Karyawan Di PT. Pos Indonesia Jakarta Timur Ditinjau Dari Motivasi Dan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”</i>, (Emita et al., 2023)	• Lokasi penelitian sama yaitu di PT. Pos Indonesia • Terdapat 3 variabel yang sama yaitu kinerja karyawan,	• Kantor cabang yang diteliti berbeda yaitu di Jakarta Timur.

		lingkungan kerja dan kepuasan kerja. • Jenis penelitian yang digunakan sama yaitu kuantitatif • Pengumpulan data dalam penelitian ini sama yaitu menggunakan kuesioner • Teknik pengumpulan data menggunakan skala likert • Alat analisis yang digunakan sama yaitu Smart PLS versi 3.0.	
26.	<i>“Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Surabaya”, (Azhari & Supriyatin, 2020)</i>	• Lokasi penelitian sama yaitu di PT. Pos Indonesia • Terdapat 2 variabel yang sama yaitu kepuasan kerja dan kinerja karyawan • Jenis penelitian yang digunakan sama yaitu kuantitatif • Pengumpulan data dalam penelitian ini sama yaitu menggunakan kuesioner dan arsip • Teknik pengumpulan data menggunakan skala likert 5 poin.	• Kantor cabang yang diteliti berbeda yaitu di Surabaya • Alat analisis data menggunakan SPSS 25.
27.	<i>“Pengaruh Kepuasan Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Pasuruan)”, (Bariroh et al., 2017)</i>	• Lokasi penelitian sama yaitu di PT. Pos Indonesia • Terdapat 2 variabel yang sama yaitu kepuasan kerja dan kinerja karyawan • Jenis penelitian yang digunakan sama yaitu kuantitatif • Pengumpulan data dalam penelitian ini sama yaitu menggunakan kuesioner.	• Kantor cabang yang diteliti berbeda yaitu di Kota Pasuruan • Pengumpulan data juga menggunakan wawancara dan observasi.

28.	<i>“Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Selama Masa Pandemi Covid-19 Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Di Kota Mojokerto”, (Soekiman & Negara, 2023)</i>	• Lokasi penelitian sama yaitu di PT. Pos Indonesia • Terdapat 3 variabel yang sama yaitu kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan • Jenis penelitian yang digunakan sama yaitu kuantitatif • Pengumpulan data dalam penelitian ini sama yaitu menggunakan kuesioner.	• Kantor cabang yang diteliti berbeda yaitu di Kota Mojokerto • Alat analisis data menggunakan SPSS versi 26.
-----	---	---	--

Sumber : Data Primer Diolah (2024)

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Kesehatan dan Keselamatan Kerja

2.2.1.1 Definisi Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Sinabela (2016) *dalam* (Hutagaol & Arwiyah, 2020) memberikan penjelasan bahwasanya keselamatan kerja diartikan keadaan yang dapat menanggung pencegahan setiap ketidaknyaman dalam proses melaksanakan pekerjaan sehingga karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan kondisi aman dan nyaman. Pernyataan tersebut diperkuat dengan pendapat Mathins & Jackson (2013) *dalam* (Kenanga et al., 2020) yakni kesehatan keselamatan kerja memiliki arti kegiatan yang menjamin terciptanya keadaan bekerja yang nyaman, terlepas dari gangguan baik fisik atau mental yang dilaksanakan dengan proses pembinaan dan pelatihan, pengarahan terhadap pelaksanaan tanggung jawab pegawai yang ditutup dengan balasan berupa bantuan sesuai dengan aturan yang ada.

Menurut Mangkunegara (2013) *dalam* (Lestari et al., 2021) adapun tujuan dari program kesehatan keselamatan kerja ialah terjaminnya kesehatan keselamatan kerja secara fisik, psikologis hingga sosial. Selain itu, perlengkapan serta peralatan kerja dipakai dengan baik dan efektif, terlepas dari gangguan.

Selanjutnya, tujuan dari sistem kesehatan dan keselamatan kerja menurut (Sedarmayanti, 2007) ada tiga poin, sebagai berikut:

- a. Untuk alat meraih tingkat kesehatan tenaga kerja yang terbaik.
- b. Untuk usaha untuk mencegah dan memberantas gangguan kesehatan dan musibah yang diakibatkan oleh kerja, menjaga serta meningkatkan efisiensi dan daya produktivitas tenaga kerja, melenyapkan kelelahan kerja dilanjut dengan memperbanyak gairah serta kenikmatan bekerja.
- c. Memberikan perlindungan bagi masyarakat sekitar organisasi, agar terhindari dari bahaya pengotoran bahan proses industri yang bersangkutan dan perlindungan masyarakat luas dari bahaya yang dapat ditimbulkan oleh produk industri.

Selanjutnya, hal-hal yang memberikan pengaruh kesehatan keselamatan kerja menurut (Sedarmayanti, 2009) ada sembilan sebagai berikut:

- a. Kebersihan, sebagai prasyarat pertama bagi pekerja agar kesehatan terjaga. Dalam proses pelaksanaan tidak memerlukan banyak biaya. Hal-hal yang dapat dilakukan untuk menjaga kebersihan seperti perlu ditampilkan tempat sampah dengan jumlah memadai, ampas dan sisa sampah dibersihkan setelah jam kerja untuk menyingkirkan bahaya terhadap kesehatan. Selain itu, ruang kerja harus bebas dan bersih dari tikus, serangga dan binatang lainnya.
- b. Air minum serta kesehatan. Air minum sebaiknya dikontrol dan wajib disediakan secara gratis di tempat kerja.
- c. Perihal rumah tangga, seperti kerapian dalam ruang kerja mampu membantu pegawai untuk mencapai produktivitas dan mengurangi kemungkinan kecelakaan kerja. Tempat penyimpanan juga dapat diberi tanda pengenal seperlunya. Selain itu, perkakas dan perabot hendaknya selalu dikembalikan ke tempat penyimpanan atau ditempatkan di rak yang letaknya di lingkungan tempat kerja.
- d. Ventilasi, pemanas serta pendingin. Ventilasi yang lengkap diperlukan guna menjaga kesehatan pegawai karena mampu mempengaruhi efisiensi kerja. Selain itu, pengaruh udara panas atau dingin dapat berakibat pada banyaknya waktu yang hilang saat bekerja.
- e. Tempat kerja, ruang kerja serta tempat duduk. Dalam kondisi khusus, tempat kerja terlalu penuh dapat memberikan dampak negatif bagi kesehatan karyawan.
- f. Pencegahan kecelakaan, harus diupayakan dengan meniadakan penyebabnya. Usaha ke arah ini meliputi upaya pemenuhan standar teknis serta peraturan, seperti pengawasan dan pemeliharaan tingkat tinggi, pemeliharaan hubungan industri yang baik, perawatan kesehatan dan keselamatan hingga pendidikan pekerja di unit kerja.
- g. Pencegahan kebakaran merupakan salah satu masalah yang dapat terjadi di perusahaan. Program pencegahan selalu lebih baik daripada memadamkan kebakaran, dengan catatan bahwa peralatan dan perlengkapan lainnya harus dipelihara dalam keadaan baik.

- h. Gizi, merupakan salah satu hal yang tidak dapat dilepaskan dari pembahasan lingkungan kerja. Jumlah makanan karyawan yang sedikit dapat dikatakan kurang untuk mengimbangi pengeluaran tenaga selama bekerja. Oleh karena itu, perusahaan dapat menggunakan teknik penelitian kerja yang digunakan untuk mengukur keluaran terhadap bahan yang diangkat, jumlah jam kerja dan keluaran yang dicapai kelompok lainnya.
- i. Penerangan atau cahaya, warna, dan suara gaduh. Manfaat dari warna dan pencahayaan tempat kerja mempunyai peran baik menyokong kesehatan keselamatan kerja. Selain itu, kegaduhan di tempat kerja menjadi hal yang wajib dihindar atau bahkan dienyahkan. Hal ini mampu memicu dapat menimbulkan kebinasaan.

2.2.1.2 Indikator Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Manullang (2006) *dalam* (Budiharjo et al., 2019) memberikan pendapatnya mengenai kesehatan kerja bahwasanya variabel tersebut memiliki lima indikator, meliputi:

- a. Lingkungan kerja secara medis. Lingkungan kerja secara medis diindikasikan dari perilaku organisasi dalam melakukan penanganan masalah-masalah yang berhubungan dengan kebersihan, suhu udara dan sistem pemusnahan ampas dan industri.
- b. Sarana kesehatan tenaga kerja. Beberapa usaha organisasi sebagai cara peningkatan kesehatan karyawan, dapat dilihat melalui penyediaan air bersih, sarana olah raga hingga sarana kamar mandi.
- c. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja. Adapun usaha yang dapat dilakukan organisasi untuk memaksimalkan pemeliharaan kesehatan karyawan dapat melalui menyediakan makanan dengan nilai gizi baik, tersedianya pelayanan kesehatan dan pengamatan kebugaran karyawan rutin.

Sedangkan, menurut Moenir (2006), indikator keselamatan kerja memiliki dua indikator, sebagai berikut:

- a. Lingkungan secara fisik. Secara fisik, usaha-usaha yang perlu dilakukan organisasi untuk meningkatkan keselamatan kerja adalah dengan melakukan penempatan barang disertai dengan tanda, batas dan peringatan yang cukup. Selain itu, penyediaan perlengkapan sebagai alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan, seperti pintu darurat, tabung oksigen, APAR dan lain-lain juga dibutuhkan. Penyediaan program sosialisasi pencegahan kecelakaan melalui pelatihan K3 juga sangat penting.
- b. Lingkungan sosial dan psikososial. Secara sosial dan psikologis dapat dilakukan pada aturan organisasi seperti berbagai jaminan pekerjaan. Hal ini dapat dicontohkan seperti aturan mengenai ketertiban organisasi dan pekerjaan yang hendaknya dilakukan kepada seluruh karyawan tanpa terkecuali. Selain itu, memberikan perawatan dan pemeliharaan jaminan para karyawan, khususnya yang melaksanakan tugas dengan tingkat bahaya dan resiko.

2.2.1.3 Kajian Keislaman Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Islam berasal dari kata aslama yang memiliki arti menjaga dalam keadaan selamat dan berhubungan dengan jasmani sekaligus mengenai kebutuhan rohani. Apabila merujuk pada konteks keselamatan, maka seorang pekerja terutama seorang muslim seharusnya menjadikan Al-Quran dan hadits sebagai pedoman dalam menjalankan pekerjaan. Allah SWT telah memberikan petunjuk bagi pekerja untuk melakukan tugas pekerjaan dengan elok. Ini selaras sesuai firman Allah SWT dalam surat Asy-Syu'araa' ayat 183 :

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْنُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ

Artinya: “Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan”.

Dari ayat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam menjalankan pekerjaan, pekerja diharuskan untuk bekerja sebaik mungkin. Perusahaan juga memiliki kewajiban untuk mengawasi kesehatan dan keselamatan kerja. Hal ini

diwajibkan agar pekerja terhindar dari beraneka ragam penyakit dan aspek lain yang dapat merugikan kesehatan.

Lebih lanjut, pekerja memiliki berbagai hak, seperti hak atas perlindungan terhadap kesehatan dan keselamatannya. Hal ini sebagaimana diceritakan dalam hadits yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah sebagai berikut:

“Dari Ḥakīm bin Mu’āwiyah Al-Qusyairi, dari ayahnya, ia berkata, Aku berkata, Wahai Rasulullah, apa hak istri terhadap suaminya? Beliau bersabda, "Hendaknya engkau memberinya makan ketika engkau makan, memberinya pakaian ketika engkau berpakaian -atau ketika engkau memperoleh rezeki-, tidak memukul wajahnya, tidak mencacinya, dan tidak pula mengucilkannya kecuali di dalam rumah" (Riwayat Abu Daud & Ibnu Majah).

Berdasarkan hadits tersebut dapat dimengerti bahwa pekerja memiliki hak untuk dijaga oleh perusahaan sebagaimana perusahaan menjaga kepentingannya.

2.2.2 Lingkungan Kerja

2.2.2.1 Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah menjadi aspek penting dalam mewujudkan kinerja pegawai (Nurjaya, 2021). Robbins (2002) dalam (Y. . Ahmad et al., 2019) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang memiliki potensi dalam mempengaruhi kinerja organisasi. Sehingga mampu memberikan pengaruh langsung terhadap para karyawan (Firjatullah et al., 2023)

Menurut Afandi (2018) dalam (Nurjaya, 2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja diartikan seluruh hal yang ada di sekeliling karyawan serta mampu memberikan pengaruh dalam menyelesaikan kewajibannya. Hal tersebut terbagi dalam dua hal, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Wulan (2011) dalam (Fatihudin, 2018) menjelaskan bahwa aspek fisik lingkungan kerja meliputi pewarnaan, udara, penerangan, ruang, keamanan kebisingan, dan kebersihan. Sedangkan faktor non fisik seperti tanggung jawab, perhatian dan dukungan pimpinan, struktur kerja, kerja sama antar kelompok dan komunikasi yang lancar.

Lingkungan kerja yang kondusif memiliki beragam manfaat, seperti menjadikan kondisi aman dan memungkinkan karyawan agar melaksanakan

pekerjaan secara maksimal. Lingkungan kerja kondusif juga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, yang pada akhirnya dapat menaikkan kinerja karyawan (Ningsih et al., 2021).

2.2.2.2 Indikator Lingkungan Kerja

Sugito dan Sumartono (2005) memaparkan beberapa acuan mengenai lingkungan kerja. Berikut merupakan indikator-indikator dari lingkungan kerja non fisik:

- a. Ikatan atasan dengan bawahan, seperti atasan memberikan tugas secara jelas dan adanya penanggung jawab pada setiap bagian.
- b. Ikatan antara karyawan dengan pemimpin yang dapat dicontohkan melalui karyawan melaporkan tugas yang dikerjakan kepada pemimpin secara rutin serta karyawan ikut memberikan gagasan kepada pemimpin terkait tugas yang diberikan.
- c. Ikatan antar karyawan, serupa komunikasi antara karyawan tersusun bagus dan antar karyawan saling menolong jika terjadi kesusahan.

2.2.2.3 Kajian Keislaman Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja islami adalah kondisi kehadiran antar individu dalam tujuannya saling mengisi serta mencukupi selaras dengan masing-masing peran serta aktivitasnya guna mencapai kebahagiaan di dunia dan di akhirat. Dalam terbentuknya lingkungan kerja yang islami, perlu untuk menerapkan beberapa prinsip diantaranya adalah:

- a. *Muhasabah* (Evaluasi diri) dijelaskan dalam surat Al-Hasyr ayat 18 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ ۖ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ
تَعْمَلُونَ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan”.

Pada ayat tersebut memiliki arti bahwasanya seorang hamba harus bertakwa kepada Allah SWT dan memperhatikan perbuatan untuk dipertanggung jawabkan di akhirat. Evaluasi pada lingkungan kerja adalah prinsip dasar bagi manusia sebagai bagian darinya. Manusia diwajibkan untuk saling menghargai hak dari manusia yang lain untuk berada, hidup, tumbuh hingga berkembang.

- b. *Murroqobah* (Kedekatan pada pencipta alam) yang Allah SWT telah berfirman di dalam Al-Quran dalam surat Al-Baqarah ayat 186 :

وَإِذَا سَأَلَكَ عِبَادِي عَنِّي فَإِنِّي قَرِيبٌ ۖ أُجِيبُ دَعْوَةَ الدَّاعِ إِذَا دَعَانِ ۖ فَلْيَسْتَجِيبُوا لِي وَلْيُؤْمِنُوا بِي لَعَلَّهُمْ يَرْشُدُونَ

Artinya: “Dan apabila hamba-hamba-Ku bertanya kepadamu tentang Aku, maka (jawablah), bahwasanya Aku adalah dekat. Aku mengabulkan permohonan orang yang berdoa apabila ia memohon kepada-Ku, maka hendaklah mereka itu memenuhi (segala perintah-Ku) dan hendaklah mereka beriman kepada-Ku, agar mereka selalu berada dalam kebenaran”.

Surat Al-Baqarah juga menegaskan bahwa Allah SWT senantiasa mengabulkan doa-doa yang dipanjatkan oleh hambanya yang beriman dan patuh akan segala perintah-Nya.

2.2.3 Kinerja Karyawan

2.2.3.1 Definisi Kinerja Karyawan

Edison *et al.* (2016) dalam (Siswanto *et al.*, 2020) memberikan keterangan bahwasanya kinerja sebagai *output* dari proses yang diacu dan dinilai dalam jangka waktu tertentu dengan dasar syarat dan kesepakatan yang ditentukan sebelumnya. Lebih jauh lagi, hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seorang individu atau sekelompok individu dalam suatu organisasi dapat bersifat kualitatif atau kuantitatif.

Kinerja menjadi penilaian penting karena dapat menjamin keberlanjutan setiap organisasi (Riyanto *et al.*, 2021). Maka dari itu, tiap perusahaan selalu ingin mengembangkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan (Siswanto *et al.*, 2020). Salah satu kunci keberhasilannya yaitu sumber daya manusia harus berkontribusi langsung atau tidak langsung kepada karyawan (Asmawiyah *et al.*,

2020). Hal ini selaras dengan pernyataan Yanuar (2019) *dalam* (Fauziek & Yanuar, 2021) bahwa organisasi dapat mengukur tingkat berhasil atau tidaknya dalam mencapai tujuan organisasi. Karena keberhasilan tersebut dipengaruhi oleh kinerja pegawai (Firjatullah et al., 2023)

2.2.3.2 Indikator Kinerja Karyawan

Robbins (2006) *dalam* (Putra et al., 2022) menjelaskan beberapa acuan dalam variabel ini. Indikator untuk menaksir variabel tersebut secara individu yaitu:

- a. Kualitas, dinilai dari tanggapan pegawai terkait kualitas pekerjaan yang dilakukan dan penyelesaian tugas yang berhubungan dengan keterampilan dan kesanggupan karyawan.
- b. Kuantitas, adalah jumlah yang diwujudkan dan ditunjukkan sebagai besaran unit dan siklus kegiatan yang diakhirkan.
- c. Ketepatan waktu, adalah kegiatan yang telah selesai di awal waktu yang dinyatakan dan dapat diketahui dari sudut koordinasi dengan hasil menggunakan waktu yang tersisa untuk kegiatan lainnya.
- d. Efektivitas,
- e. Kemandirian,
- f. Komitmen kerja.

2.2.3.3 Kajian Keislaman Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan secara Islam dijelaskan sebagai keseluruhan capaian pekerjaan dari seorang Muslim, terkait dengan akurasi dan kecepatan kerja, kualitas pekerjaan dan keinginan untuk melayani konsumen (Rizki, 2017) *dalam* (Maksum, 2020). Manusia sebagai makhluk Allah SWT dilengkapi dengan akal dan pikiran harus berupaya untuk mencari penyelesaian hidup dengan bekerja keras untuk mendapatkan ridho Allah SWT. Karena dengan bekerja, maka manusia akan memperoleh balasan dalam dua konteks, yaitu kebaikan dunia dan kebaikan akhirat. Oleh karena itu, rezeki, keberkahan dan hasil yang baik merupakan aspek yang penting untuk dikerjakan dengan tanggung jawab dan sesuai dengan ajaran Rasulullah SAW. Hal ini telah termaktub dalam Al-Quran dalam surah An-Nahl ayat 93 :

وَلَوْ شَاءَ اللَّهُ لَجَعَلَكُمْ أُمَّةً وَاحِدَةً وَلَكِنْ يُضِلُّ مَنْ يَشَاءُ وَيَهْدِي مَنْ يَشَاءُ وَلَسْتَ لَرَّ عَمَّا كُنْتُمْ

تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan jika Allah menghendaki niscaya Dia menjadikan kamu satu umat (saja), tetapi Dia menyesatkan siapa yang Dia kehendaki dan memberi petunjuk kepada siapa yang Dia kehendaki. Tetapi kamu pasti akan ditanya tentang apa yang telah kamu kerjakan”.

Selain itu, kegiatan bekerja juga dikaitkan dengan martabat manusia. Ekonomi Islam juga memiliki sudut pandang yang memiliki hubungan dengan kinerja Islam bahwa manusia sebagai pelaku ekonomi harus berusaha untuk mengoptimalkan sumber daya yang ada. Hal ini sebagai media untuk kehidupan di dunia dan akan dinilai di hari perhitungan yang telah Allah tegaskan dalam Al-Quran dalam surah Al-Kahfi ayat 7 :

إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لِّهَا لِنَبْلُوهُمْ أَهِيَمْ أَحْسَنُ عَمَلًا

Artinya: “Sesungguhnya Kami telah menjadikan apa yang di bumi sebagai perhiasan baginya, agar Kami menguji mereka siapakah di antara mereka yang terbaik perbuatannya”.

2.2.4 Kepuasan Kerja

2.2.4.1 Definisi Kepuasan Kerja

Kreitner & Kinicki (2003) dalam (Asmawiyah et al., 2020) menjelaskan suatu kemampuan atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan disebut kepuasan kerja. Definisi tersebut serupa dengan pernyataan bahwa tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja disebut dengan kepuasan kerja (Siagian & Khair, 2018). Robbins & Judge (2007) dalam (Siswanto et al., 2020) menyampaikan kepuasan kerja dapat menggambarkan kondisi baik dari salah satu kewajiban yang dihasilkan dari penilaian karakteristik. Persepsi yang positif dari karyawan akan muncul pada profesi dan seluruh hal dihadapi di lingkungan kerja (Siagian & Khair, 2018). Osborn (1972) juga mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sejauh mana seorang individu merasa positif atau negatife mengenai beragam hal seperti tugas, kondisi kerja dan hubungan rekan kerja (Lee et al., 2022).

2.2.4.2 Indikator Kepuasan Kerja

Robbinson (2003) *dalam* (Aoliso & Lao, 2018) mengemukakan arameter dari variabel tersebut yaitu:

- a. Pekerjaan, kandungan pekerjaan yang dilaksanakan individu dengan memperhatikan hal yang memicu kepuasan.
- b. Upah, besaran bayaran yang didapat oleh individu sebagai dampak pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
- c. Promosi, probabilitas individu dapat melakukan pengembangan dengan jalur kenaikan pangkat.
- d. Pengawasan, individu yang selalu mengerahkan perintah atau petunjuk dalam proses aplikasi pekerjaan.
- e. Rekan kerja, individu merasakan apakah rekan kerjanya menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.2.4.3 Kajian Keislaman Kepuasan Kerja

Di konteks Islam, kepuasan dalam kerja adalah kondisi bahagia yang diperoleh sebelum, selama dan setelah melakukan pekerjaan. Islam juga memberikan kewajiban kepada umatnya agar berupaya dan bekerja kerja melalui jalan halal, barokah, baik, dan tidak curang, maka akan mencapai kebahagiaan dan kedamaian hidup atau dapat dikatakan kepuasan (Mujahadah et al., 2016). Seorang pekerja dapat meanikmati kepuasan dalam proses bekerja dengan cara bersyukur, seperti yang dijelaskan dalam Al-Quran surah Ibrahim ayat 7 :

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِنْ كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

Artinya : “Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan, “Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih”.

Lebih lanjut, kepuasan kerja dalam Islam juga disinggung dalam surah At-Taubah ayat 105 :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ
بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”

Ayat tersebut memberikan penjelasan mengenai seluruh corak profesi atau perbuatan bagi umat muslim yang harus dilaksanakan dengan cara yang jelas yakni sebagai bentuk pengabdian kepada Allah SWT. Maka dari itu, segala kegiatan dan kehidupan dicatat sebagai amal dalam Islam. Kepuasan kerja dapat terwujud pada diri pekerja sangat berhubungan dengan cara perusahaan memperlakukab dengan adil terhadap seluruh karyawannya (Azharudin, 2023).

2.2.5 Teori Dua Faktor (*Two-Factor-Theory*)

Teori dua faktor (*two-factor-theory*) atau sering disebut dengan teori *motivation-hygiene* disuarakan oleh psikolog Herzberg. Teori ini menyatakan bahwa hubungan seorang individu dengan pekerjaannya merupakan hubungan dasar dan sikap terhadap kerja dapat sangat menentukan kesuksesan atau kegagalan. Teori ini dikatakan sebagai teori dua faktor karena pada dasarnya terdiri atas dua faktor yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja, yaitu faktor *motivation* dan faktor *hygiene* (Mutiar, 2021).

Motivation factor berhubungan dengan kinerja karyawan yang menunjukkan aspek internal dari pekerjaan yang meliputi prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan dan kemungkinan pertumbuhan. Sedangkan *hygiene factor* berkaitan dengan lingkungan yang menunjukkan aspek eksternal pekerjaan, seperti kebijakan perusahaan, pengawasan teknis, hubungan interpersonal, kondisi kerja, gaji, kehidupan pribadi, status dan keamanan kerja. Kedua faktor ini dapat mempengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan kerja seseorang (Lee et al., 2022).

2.2.6 Key Performance Indicator (KPI)

Key Performance Indicator atau Indikator Kinerja Utama diartikan sebagai ukuran yang digunakan untuk memberikan evaluasi keberhasilan dan kinerja baik dari suatu tim, organisasi atau individu dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Fungsi dari KPI ialah memantau dan mengevaluasi sejauh mana tingkat keberhasilan dalam mencapai target bisnis atau operasional. KPI biasanya berhubungan dengan tujuan spesifik yang dapat diukur secara kuantitatif, serta memberikan pedoman mengenai apa yang perlu dicapai, seberapa baik penacapaian tersebut dan apakah target telah tercapai atau tidak (Anita & Sabariah, 2023).

KPI harus relevan dengan strategi bisnis dan dapat diukur secara obyektif, spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan dan memiliki batasan waktu (Moeheriono, 2012). Dengan melakukan pemantauan terhadap KPI secara rutin, organisasi dapat mengidentifikasi tren, mengavluasi kinerja dan melakukan tindakan perbaikan jika diperlukan. Oleh karena itu, setiap organisasi dapat menentukan KPI yang paling relevan dengan kebutuhan untuk mengukur dan meningkatkan kinerja di berbagai area.

Contoh dari KPI dalam aspek sumber daya manusia yang dapat diterapkan dalam organisasi, meliputi:

- a. Indeks kepuasan karyawan, diartikan sebagai indikator yang menjelaskan mengenai tingkat kepuasan karyawan yang didapatkan melalui hasil survei dan dinyatakan dalam skala Likert,
- b. *Occupied positions in organization*, merupakan penggambaran sejumlah formasi jabatan yang telah terisi dalam organisasi,
- c. *Learning days*, adalah rata-rata jumlah hari belajar setiap karyawan organisasi dalam periode tertentu, misal satu tahun,
- d. Aspek kesehatan, kesehatan dan lingkungan. aspek tersebut menjadi indikator yang dtetapkan untuk memastikan organisasi telah menerapkan sistem *health, safety and environment* (HSE) dalam kegiatan operasionalnya,
- e. Aspek manajemen yang terdiri dari indikator-indikator yang ditetapkan untuk menunjukkan kinerja, seperti pelaksanaan rencana mitigasi resiko,

penyelesaian temuan audit, opini audit laporan keuangan dan ketataan terhadap regulasi.

Lebih lanjut, isi dari KPI juga berhubungan dengan kepuasan karyawan seperti pada pendapat (Moeheriono, 2012) mengenai penentuan indikator kinerja organisasi profit. Selain itu, dalam enam perpektif David Parmenter *dalam* (Moeheriono, 2012) juga menjelaskan bahwa perspektif kepuasan karyawan menjadi salah satu hal yang penting. Hal ini karena prestasi karyawan sangat dipengaruhi oleh kepuasan karyawan, apabila karyawan puas terhadap pekerjaan maka akan bekerja dengan lebih baik. Sedangkan

PT. Pos Indonesia melakukan pengukuran kinerja menggunakan *key performance indicator* (KPI) yang dimulai dari level manajerial hingga puncak pimpinan. Adapaun isi dari KPI memuat mengandung sasaran yang wajib dipenuhi dalam tahunan dan setiap tiga bulan sekali dilakukan evaluasi guna memastikan sasaran tercapai.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Kesehatan dan Keselamatan Kerja dengan Kepuasan Kerja

Elphiana dkk (2017) *dalam* (Putra et al., 2022) menjelaskan bahwasanya faktor yang dapat memberikan pengaruh kepuasan kerja adalah kesehatan dan keselamatan kerja. Selain itu, Setyawati (2021) *dalam* (Putra et al., 2022) juga memperkuat pernyataan tersebut dengan memberikan penjelasan bahwasanya kesehatan dan keselamatan kerja dapat memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Sebagaimana hasil yang diberikan (Muchtaruddin et al., 2013) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin Kerja Dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Batamindo Services Sinindo” yang menyatakan bahwasanya kesehatan keselamatan kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kesehatan keselamatan kerja menghasilkan terhadap kepuasan kerja yang mengacu pada teori dua faktor. Ide tersebut menyebutkan faktor-faktor eksternal

yang cenderung mempengaruhi ketidakpuasan karyawan meliputi pengawasan, imbalan kerja, kebijakan organisasi dan kondisi kerja. Hal ini disebutkan apabila karyawan bekerja dalam kondisi yang tidak aman dan tidak ada jaminan kesehatan, maka dapat memunculkan ketidakpuasan di dalam perusahaan tersebut (Aini, 2020).

2.3.2 Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja

Menurut Khan et al (2012) *dalam* (Vica et al., 2011), salah satu dari faktor yang mampu memberikan pengaruh kepuasan kerja kondisi lingkungan kerja. Robbins (2006) *dalam* (Lestari et al., 2020) menyatakan bahwasanya lingkungan kerja menjadi satu dari sekian banyak dukungan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Pernyataan tersebut dikarenakan lingkungan kerja dengan kondisi nyaman serta aman akan membuat pegawai juga turut merasakan nyaman saat bekerja, sehingga tugas yang dilaksanakan pegawai juga bagus, termasuk hal yang memberikan pengaruh kepuasan kerja pegawai. Robbin (2012) *dalam* (Vica et al., 2011) menjelaskan bahwa karyawan akan melaksanakan tugasnya dalam kondisi optimal jika lingkungan kerjanya dalam kondisi nyaman dan menyokong karena karyawan memiliki rasa puas dengan lingkungan yang ada, dan sebaliknya ketidakpuasan kerja akan meningkatkan stres kerja. Sehingga, lingkungan kerja dengan nilai bagus mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Lestari et al., 2020)

(Jopanda, 2021) dalam penelitiannya berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai variabel Intervening” menemukan bahwasanya lingkungan kerja memberikan pengaruh langsung signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Penelitian lain mengindikasikan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja adalah penelitian yang dilaksanakan (Nadapdap et al., 2022) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi ada Karyawan Pabrik Sepatu Di Surabaya” yang memberikan keterangan bahwasanya lingkungan kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Dengan demikian, ditarik kesimpulan lingkungan kerja berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia terhadap kinerja karyawan berdasarkan dengan teori dan temuan penelitian yang telah dijelaskan di atas.

Lebih lanjut, penelitian (Hartanto & Turangan, 2021) memberikan keterangan bahwasanya bila lingkungan kerja dirasakan oleh pegawai baik, kemudian kepuasan kerja dari karyawan akan meningkat pula. Hasil tersebut berkaitan dengan teori dua faktor, bahwa faktor pemeliharaan seperti lingkungan kerja perlu ditingkatkan untuk menurunkan ketidakpuasan kerja pegawai.

2.3.3 Kesehatan dan Keselamatan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Parasakhti (2020) *dalam* (Hariyanto et al., 2023) mengatakan bahwasanya keselamatan kerja adalah sisi esensial dalam keberhasilan kinerja karyawan agar dapat menghindari terjadinya kecelakaan kerja karena mengingat akibat yang ditimbulkan cukup besar dan tidak hanya bagi organisasi, tetapi juga bagi korban. Selain itu, peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi juga akan tercapai apabila organisasi memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja (Budhiartini, 2022).

Hal tersebut selaras dengan (Wibowo & Slamet, 2022) dengan judul “Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Frasta Survey Indonesia Di Site Kalimantan” dan penelitian yang dilaksanakan oleh (Cahyono & Mardikaningsih, 2021) dengan judul; “Pengaruh Motivasi Kerja Serta Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT Lion Super Indo (Distribution Center) Mojokerto yang keduanya memberikan penjelasan bahwasanya kesehatan keselamatan kerja mampu memberikan pengaruh karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka di organisasi. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa kesehatan keselamatan kerja mempunyai kaitan dengan kinerja karyawan. Hal tersebut didasarkan teori dan temuan penelitian terdahulu sebagaimana yang telah dijelaskan diatas.

Teori dua faktor juga menjelaskan ikatan antara kesehatan keselamatan kerja dengan kinerja karyawan. Faktor kesehatan keselamatan kerja dikategorikan sebagai faktor *hygiene* yang memiliki kontribusi terhadap pengurangan ketidakpuasan karyawan, tetapi bukan menjadi faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Lebih lanjut, teori ini juga menekankan pada pentingnya menciptakan keseimbangan antara faktor *motivation* dan faktor *hygiene*. Apabila salah satu diantara tidak terpenuhi, maka akan mengakibatkan pekerjaan menjadi tidak efektif dan tidak efisien (Tahir, 2014) *dalam* (Dhani & Surya, 2023).

2.3.4 Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Lingkungan tempat kerja karyawan juga penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Ningsih & Siafudin, 2019). Hal ini selaras dengan pernyataan bahwa hal itu menjadi satu aspek yang vital guna meningkatkan kinerja. Dikarenakan lingkungan kerja memberikan pengaruh yang langsung terhadap pegawai dalam mengerjakan tugas, sehingga memberikan tingkatan yang lebih tinggi dari kinerja organisasi (Nurjaya, 2021). Selain itu, lingkungan kerja karyawan mendukung kinerja karyawan yang memiliki semangat kerja dalam mengembangkan kinerjanya (Maisyuroh & Ubaidillah, 2023).

Temuan dari penelitian (Adha et al., 2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi kerja, Lingkungan kerja, Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember yang memberikan keterangan bahwasanya lingkungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, penelitian lain menunjukkan bahwasanya ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dari kedua temuan di atas, diketahui bahwasanya lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin bagus lingkungan kerja, maka semakin bagus pula kinerja karyawan di organisasi tersebut. Hal ini dapat ditarik kesimpulan lingkungan kerja berhubungan dengan kepuasan kerja didasarkan pada teori dan temuan penelitian yang telah dirangkum di atas.

Hasil penelitian (Solihatun et al., 2021) juga mengungkapkan bahwasanya lingkungan kerja juga memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan yang

sesuai teori dua faktor oleh Herzberg. Dalam teori dua faktor, lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh kinerja karyawan melalui faktor *hygiene*. Lingkungan kerja yang dinilai belum baik, perlu membutuhkan waktu dan tenaga kerja yang lebih besar, sehingga dapat memberikan pengaruh ke kinerja karyawan. Tetapi, apabila lingkungan kerja mampu dibangun dengan baik dan nyaman, termasuk suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, kuantitas dan kualitas kerja, akan memberikan motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya (Suparman, 2020).

2.3.5 Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Faktor lain yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan merupakan kepuasan dalam kerja. Karena kepuasan kerja menjadi pembentuk kinerja karyawan dalam bekerja (Susanto, 2019). Kepuasan kerja juga memberikan dampak pengembangan kinerja. Maka dari itu, karyawan yang memiliki rasa puas akan memaksimalkan waktu dalam proses mengerjakan aktivitasnya (Rosmaini & Tanjung, 2019). Sebagaimana penelitian (Prasetyo & Marlina, 2019) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” menyatakan bahwasanya kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Penelitian lain yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah hasil temuan (Rosmaini & Tanjung, 2019) yang mengangkat topik “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Dengan demikian, kesimpulan yang didapat adalah kepuasan kerja dalam organisasi memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Hal tersebut didasarkan pada teori dan temuan penelitian terdahulu sebagaimana yang telah dijelaskan di atas.

Salah satu penelitian yang dilaksanakan oleh (Aini, 2020) juga mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor *motivation* dalam teori dua faktor. Kepuasan kerja dapat menjadikan pegawai bekerja lebih giat dan lebih baik dari sebelumnya. Hal ini mampu menggambarkan sikap individu terhadap

tugasnya, salah satunya dilihat dari sikap baik karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu dialami lingkungan kerjanya.

2.3.6 Kesehatan dan Keselamatan Kerja dengan Kinerja Karyawan melalui

Kepuasan Kerja

Kondisi mengenai kesehatan dan keselamatan kerja harus diperhatikan, karena aktivitas pekerjaan yang menimbulkan kecelakaan kerja akan berakibat terhadap menurunnya kinerja karyawan (Khairani & Yulianti, 2022). Hal tersebut sesuai dengan pernyataan bahwa besarnya kepuasan kerja yang menumbuhkan kinerja membutuhkan agenda kesehatan keselamatan kerja karyawan, karena hal ini memberikan dampak pada kinerja karyawan (Setyawati & Soedarmadi, 2021). Dalam hal tersebut selaras dengan hasil temuan (Azimah & Endranto, 2022) yang memberikan keterangan bahwasanya kepuasan kerja merupakan variabel yang mampu memperbesar pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain diketahui kepuasan kerja mampu memediasi kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut Herzberg, kesehatan keselamatan kerja menjadi hal yang mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja (Studyninglias et al., 2023). Kesehatan dan keselamatan kerja termasuk dalam *hygiene factor*. Apabila dikaitkan dengan kinerja karyawan, organisasi harus memperhatikan aspek kesehatan keselamatan kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang mampu menyokong kepuasan kerja pada karyawan. Jika disimpulkan, kesehatan dan keselamatan kerja yang buruk mampu menyebabkan ketidakpuasan kerja, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Lebih lanjut, kesehatan dan keselamatan kerja menjadi poin penting dalam peningkatan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di teori dua faktor Herzberg.

2.3.7 Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Fillipi (2003) dalam (Ayunasranawati et al., 2022) mengungkapkan bahwa faktor yang memberikan pengaruhnya kinerja karyawan merupakan lingkungan kerja, yang artinya apabila lingkungan kerja semakin nyaman dan stabil, maka kinerja karyawan semakin meningkat. Hal ini diperkuat dengan pernyataan bahwa

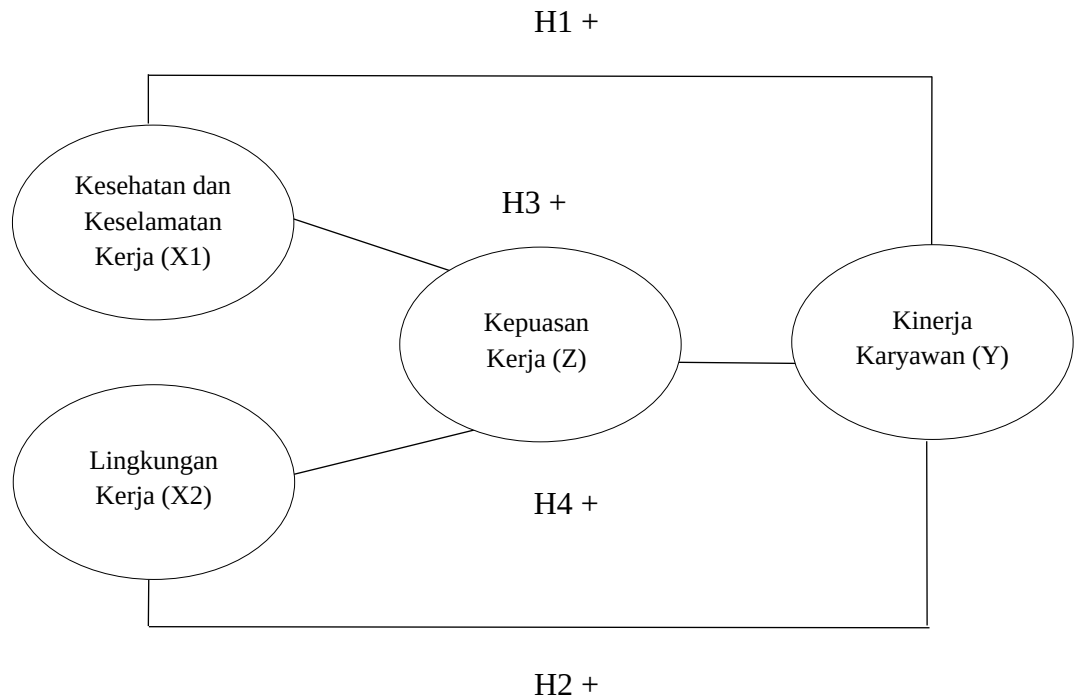
salah satu strategi untuk memajukan kinerja karyawan adalah dengan melihat kondisi lingkungan kerjanya. Selain itu, kepuasan kerja juga dapat menggambarkan tindakan tenaga kerja di proses penyelesaian kewajibannya yang dicirikan dengan perilaku baik tenaga kerja di sekitar lingkungan kerjanya. Selanjutnya, lingkungan kerja yang tepat memberikan dampak pada kepuasan kerja optimal, sehingga dapat memberikan pengaruh kepada tingkah laku karyawan secara langsung (Nadapdap et al., 2022).

Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian (Julita et al., 2020) yang memberikan penjelasan bahwasanya terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Selain itu, (Nadapdap et al., 2022) juga menjelaskan bahwasanya lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Apabila dikaitkan teori dua faktor, lingkungan pekerjaan baik fisik atau non fisik termasuk ke dalam faktor eksternal. *Hygiene factor* atau faktor lingkungan merupakan keseluruhan faktor yang dapat menyebabkan ketidakpuasan, tetapi apabila faktor ini tidak ada, maka tidak akan menimbulkan kepuasan kerja. Faktor ini tidak memberikan motivasi, tetapi dapat menimbulkan ketidakpuasan (Marliani, 2019).

2.4 Kerangka Konseptual

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



2.5 Hipotesis Penelitian

H1: Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H2: Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H3: Kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan

H4: Kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis dari penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Cresswell (2014) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif diartikan sebagai suatu pendekatan untuk mengukur pendapat-pendapat objektif melalui langkah pengujian hubungan antar variabelnya. Beberapa variabel tersebut ini dapat dinilai, lazimnya menggunakan instrumen, maka dari itu data dapat dianalisis menggunakan prosedur statistik. Penelitian kuantitatif menggunakan hipotesis untuk memberikan dugaan atau jawaban sementara atas pertanyaan penelitian. Pada penelitian yang menggunakan hipotesis, maka diperlukan alat analisis yang dapat dilakukan dengan menggunakan statistik, baik statistik diferensial atau inferensial (Paramita et al., 2021). Penelitian ini menggunakan metode *explanatory research*. Penelitian eksplanatory bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara dua atau lebih gejala atau variabel dan menjelaskan sebab terjadinya suatu peristiwa (Sari et al., 2022).

3.2 Lokasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) lokasi penelitian diartikan sebagai tempat di mana situasi sosial tersebut akan diteliti. Lokasi penelitian dipilih berdasarkan oleh keunikan, kemenarikan serta kesesuaian dengan permasalahan yang sedang dikaji (Priadana & Sunarsi, 2021). Pertimbangan mengenai lokasi penelitian berkaitan dengan biaya, tenaga, serta waktu yang akan dipergunakan. Lokasi penelitian yang dituju oleh peneliti adalah PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Malang. Pemilihan lokasi tersebut didasarkan pada kesesuaian dengan permasalahan mengenai kesehatan dan keselamatan kerja yang dicontohkan seperti ruang yang kurang penerangan, kurangnya ventilasi udara dan belum tersedianya kemanan karyawan seperti CCTV. Selain itu, fenomena yang memiliki kaitan dengan lingkungan kerja non fisik juga berlangsung di lapangan, seperti karyawan kurang professional dalam bekerja dan kesalahan dalam penafsiran komunikasi.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Sugiyono (2017) *dalam* (Sari et al., 2022), populasi merupakan subyek atau obyek dari suatu wilayah yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat dipahami bahwa populasi adalah keseluruhan subyek atau obyek yang akan diteliti. Adapun populasi dalam penelitian pada PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Malang dengan jumlah 136 karyawan.

3.3.2 Sampel

Sugiyono (2017) *dalam* (Alfarobi & Derina Yusda, 2023) sampel diartikan sebagai sebagian dari jumlah dan karakteristik suatu populasi. Dalam mencari sampel representatif dari suatu populasi, ada dua jenis cara pemungutan sampel yaitu *probability sampling* dan *non-probability sampling*. *Probability sampling* menggunakan proses seleksi acak dan memberikan setiap anggota populasi kesempatan yang sama untuk diambil sebagai sampel. Sedangkan *non-probability sampling* melibatkan sampel spesifik yang dipilih berdasarkan karakteristik tertentu fitur pembeda serupa yang relevan dengan penelitian (Hardani et al., 2020). Pada penelitian ini, sampel minimal yang diambil adalah karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Malang berjumlah 58 karyawan yang memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun dan berstatus sebagai karyawan tetap.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel adalah cara pemungutan sampel dari populasi. Teknik sampling dapat dilakukan apabila populasi bersifat homogen atau memiliki karakteristik yang sama atau setidaknya hampir sama. Alasan pengambilan teknik sampling dikarenakan dapat menghemat biaya dan waktu penelitian (Priadana & Sunarsi, 2021).

Menurut Riyanto dan Hatmawan (2020), teknik pengambilan sampel memanfaatkan pendekatan rumus Slovin yang memiliki tingkat akurat sebesar 10%, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Sampel

N = Populasi

e = Tingkat kesalahan dalam pengambilan sampel sebesar sebesar 10%

Maka, perhitungan dalam pengambilan sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{136}{1 + 136(0,1)^2}$$

$$n = 57,6271186$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka sampel minimal dalam penelitian ini berjumlah 58 sampel.

3.5 Data dan Jenis Data

3.5.1 Data Primer

Amirin (1995) berpendapat bahwa data yang diperoleh dari sumber asli yang memuat informasi atau data penelitian disebut dengan data primer. Sedangkan menurut Bungin (2009), data primer diartikan sebagai data yang langsung dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau obyek penelitian (Rahmadi, 2011). Peneliti memanfaatkan data primer yang didapat melalui pengumpulan data berdasarkan jawaban responden melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner yang dimaksudkan disebarkan kepada 100 karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Malang yang memiliki status sebagai karyawan tetap dan memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun. Penelitian ini menggunakan kuesioner dalam bentuk surat.

3.5.2 Data Sekunder

Sugiyono (2012) data kategori sekunder diartikan sebagai data yang berperan sebagai pendukung dari data primer, dalam hal ini data sekunder dapat diperoleh melalui berbagai sumber baik buku, dokumentasi, laporan, data maupun yang

lainnya. Peneliti memanfaatkan beberapa data sekunder yang berupa buku, literatur, hingga penelitian terdahulu sebagai sumber pendukung.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Dalam menjalankan proses penelitian, pengumpulan data menjadi langkah penting dalam mendapatkan informasi yang diperlukan. Teknik pengumpulan data yang tepat dan instrumen penelitian yang valid sangat memegang peran dalam menghasilkan data yang akurat dan dapat diandalkan (Ardiansyah et al., 2023). Sekaran dan Bougie (2016) menjelaskan bahwa teknik pengumpulan data dalam penelitian kuantitatif yang sering digunakan adalah angket dan kuesioner. Adapun beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti:

1. Kuesioner

Kuesioner diartikan teknik penghimpunan data yang melibatkan beberapa persoalan yang telah disusun secara sistematis. Responden diminta untuk memberikan tanggapan yang telah diukur melalui opsi jawaban yang telah ditentukan atau dengan mengisi ruang kosong. Menurut Cresswell (2014), angket atau kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data dari sampel yang lebih besar dalam penelitian kuantitatif (Ardiansyah et al., 2023) jenis kuesioner yang digunakan peneliti adalah kuesioner tertutup, dimana persoalan yang dituliskan telah dilengkapi jawaban pilihan, sehingga pengisi kuesioner tinggal menentukan satu jawaban yang telah disediakan (Priadana & Sunarsi, 2021). Data yang diperoleh melalui kuesioner secara *offline* kepada responden yang merupakan karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Malang.

2. Studi Pustaka

Sarwono (2006) menjelaskan bahwa penelitian kepustakaan adalah studi yang mempelajari berbagai buku referensi serta hasil penelitian sebelumnya yang sejenis yang berguna untuk mendapatkan landasan teori mengenai masalah yang akan diteliti. Menurut Mirshad (2014) memaparkan bahwa terdapat empat kegiatan pada penelitian kepustakaan (Sari, 2020) sebagai berikut:

1. Mencatat semua temuan yang berhubungan dengan masalah penelitian pada setiap pembahasan penelitian yang didapatkan dalam literatur-literatur dan sumber-sumber
2. Memadukan segala temuan, baik teori atau temuan baru
3. Menganalisis segala temuan dari berbagai bacaan, berhubungan dengan kekurangan dan kelebihan atau hubungan masing-masing mengenai wacana yang dibahas di dalamnya
4. Mengkritisi, memberikan gagasan kritis dalam hasil penelitian terhadap wacana-wacana sebelumnya dengan menghadirkan temuan baru dalam mengkolaborasikan pemikiran yang berbeda terhadap masalah penelitian.

3.7 Skala Pengukuran

Sugiyono (2007) menjelaskan bahwa skala pengukuran merupakan suatu kesepakatan baku untuk menentukan panjang interval antar alat ukur, dan apabila diukur, alat ukur tersebut menyediakan data kuantitatif. Skala pengukuran yang dipakai penelitian ini memanfaatkan skala *likert*. Menurut Sugiyono (2007) skala *likert* adalah skala yang dimanfaatkan untuk menilai gagasan, perilaku serta tanggapan satu individu atau banyak individu mengenai suatu gejala sosial. Dengan memanfaatkan skala *likert*, maka variabel ditaksir lalu dijabarkan menjadi dimensi, dimensi dijabarkan menjadi sub variabel kemudian sub variabel dijabarkan menjadi indikator-indikator yang dapat diukur. Tiap-tiap jawaban dikaitkan dengan bentuk pernyataan yang diungkapkan dengan kata-kata. (Priadana & Sunarsi, 2021). Adapun alternatif jawaban dan bobot nilai yang diberikan dapat diamati pada tabel 3.1:

Tabel 3.1
Pengukuran Skala Likert

No.	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-Ragu	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2017) *dalam* (Engkus, 2019).

3.8 Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian pada dasarnya merupakan obyek penelitian atau keseluruhan hal yang memiliki bentuk apa saja yang diputuskan oleh peneliti guna ditelaah sehingga diterima keterangan mengenai hal itu dan disimpulkan (Paramita et al., 2021). Adapun beberapa variabel yang dipakai di penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.8.1 Variabel Dependen

Menurut Umar (2003) *dalam* (Christalisana, 2018), variabel terikat yang diberikan pengaruh sebab ada variabel bebas disebut variabel dependen. Variabel ini sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel ini adalah variabel yang diberikan pengaruh sehingga menjadi dampak, sebab ada variabel bebas. Dalam penelitian ini, variabel dependen ditunjukkan oleh variabel Kinerja Karyawan (Y).

3.8.2 Variabel Independen

Variabel independen diartikan sebagai variabel yang memberikan pengaruh variabel dependen baik pengaruh positif atau pengaruh negatif. Variabel ini akan menjelaskan Bagaimana masalah dalam penelitian dipecahkan (Paramita et al., 2021). Variabel ini juga dapat dikatakan sebagai variabel bebas. Variabel ini diartikan sebagai variabel yang memberikan pengaruh atau yang melahirkan sebab perubahan dari variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel dependen ditunjukkan oleh variabel Kesehatan Keselamatan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2).

3.8.3 Variabel Mediasi

Variabel mediasi atau disebut juga dengan variabel intervening merupakan variabel antara yang menghubungkan variabel independen terhadap variabel dependen. Penempatan variabel tersebut guna menjelaskan pengaruh tidak langsung antara variabel independent terhadap variabel dependen (Paramita et al., 2021). Dalam penelitian ini, variabel mediasi diperankan oleh variabel Kepuasan Kerja (Z).

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Item	Skala	Teori
Kesehatan Kerja (Manullang, 2000)	Kesehatan kerja adalah unsur dari ilmu kesehatan yang memiliki tujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang kompleks, baik secara fisik, mental dan sosial sehingga karyawan dapat bekerja lebih optimal (Manullang, 2006 dalam Budiharjo et al., 2019).	Lingkungan kerja secara medis	1. Kebersihan lingkungan kerja 2. Suhu/udara/ventilasi di tempat kerja	Likert	Teori Dua Faktor oleh Herzberg dalam (Studyningli as et al., 2023), (Aini, 2020)
		Sarana kesehatan tenaga kerja	1. Penyediaan air bersih 2. Sarana olahraga dan kesempatan rekreasi untuk karyawan	Likert	
		Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja	1. Pemberian makanan yang bergizi untuk karyawan 2. Pelayanan kesehatan tenaga kerja	Likert	
Keselamatan Kerja (Moenir, 2006)	Keselamatan kerja diartikan sebagai suatu kondisi dalam lingkungan atau tempat kerja yang akan menanggung secara maksimal keselamatan karyawan yang berada di daerah atau tempat tersebut, baik orang terbut karyawan atau bukan karyawan yang berasal dari organisasi	Lingkungan kerja secara fisik	1. Tata letak peralatan kerja 2. Perlengkapan alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan kerja	Likert	Teori Dua Faktor oleh Herzberg dalam (Dhani & Surya, 2023), (Panjaitan & Anggraeni, 2020)
		Lingkungan sosial psikologis	1. Asuransi tenaga kerja 2. Tunjangan untuk kecelakaan kerja 3. Suasana kerja	Likert	

	(Moenir, 2014).				
Lingkungan Kerja Non-Fisik (Sumartono dan Sugito, 2005)	Lingkungan kerja non-fisik diartikan sebagai perihalan lainnya dari kondisi fisik yang bersinggungan dengan kaitan kerja antara seluruh pegawai yang bekerja di instansi yang sama (Sumartono dan Sugito, 2005 <i>dalam</i> A. J. Ahmad et al., 2022).	Hubungan atasan dengan bawahan	1. Atasan memberikan tugas secara jelas 2. Pada setiap bagian terdapat penanggung jawab	Likert	Teori Dua Faktor oleh Herzberg <i>dalam</i> (Hartanto & Turangan, 2021), (Suparman, 2020), (Marliani, 2019)
		Hubungan bawahan dengan atasan	1. Bawahan melaporkan tugas yang dikerjakan kepada atasan secara rutin 2. Bawahan memberikan gagasan kepada atasan terkait tugas yang diberikan	Likert	
		Hubungan antar karyawan	1. Komunikasi antar karyawan terjalin dengan baik 2. Antar karyawan saling membantu ketika terjadi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan	Likert	
Kinerja Karyawan (Robbins, 2016)	Kinerja karyawan adalah pencapaian kegiatan karyawan atas pekerjaan yang diberikan berdasarkan ketentuan keahlian yang berlaku (Robbins, 2006 <i>dalam</i> Kusuma et al., 2021).	Kualitas	1. Melakukan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi 2. Bekerja sesuai standar prosedur tujuan perusahaan	Likert	Teori Dua Faktor Herzberg <i>dalam</i> (Talashina & Ngatno, 2020), (Solihatun et al., 2021), (Fitrianto, 2020)
		Kuantitas	1. Mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan 2. Mampu bekerja melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan	Likert	
		Ketepatan waktu	1. Hadir dan pulang sesuai dengan jadwal 2. Menyelesaikan target pekerjaan dengan tepat waktu	Likert	
		Efektivitas	1. Ikut serta dalam pelatihan untuk meningkatkan kinerja 2. Cepat tanggap terhadap tugas yang baru diberikan	Likert	
		Kemandirian	1. Tetap bekerja walau tidak ada atasan di tempat	Likert	

			2. Dapat menyelesaikan beban kerja yang diberikan perusahaan meminta bantuan orang lain		
		Komitmen kerja	1. Bekerja dengan sungguh-sungguh atas nama perusahaan 2. Bekerja dengan tanggung jawab yang diberikan	Likert	
Kepuasan Kerja (Robbinson, 2003)	Kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Robbinson, 2003 dalam Intopiana et al., 2020).	Pekerjaan	1. Kondisi pekerjaan dalam perusahaan membuat nyaman dalam karyawan bekerja 2. Perusahaan menghadirkan kondisi pekerjaan yang menantang untuk menggunakan kemampuan dan keterampilan yang karyawan miliki	Likert	Teori Dua Faktor oleh Herzberg dalam (Rumangkit & Kusumaningtyas, 2023), (Puspita, 2022) (Argon & Liana, 2020)
		Upah	1. Besar upah atau gaji yang diterima dari karyawan memuaskan 2. Tunjangan dan bonus dari perusahaan yang diberikan kepada karyawan selain gaji pokok memuaskan	Likert	
		Promosi	1. Mendapatkan tanggung jawab yang lebih besar apabila karyawan telah dipromosikan 2. Ada kesempatan atau peluang promosi yang diberikan perusahaan kepada karyawan	Likert	
		Pengawasan	1. Supervisor memberitahu dan memberikan arahan kepada karyawan 2. Supervisor mau mendengarkan keluhan karyawan dan dengan bijaksana tidak memaksakan kehendaknya	Likert	
		Rekan kerja	1. Rekan kerja dapat saling membantu dan	Likert	

			mendukung dalam bekerja		
			2. Atasan menghargai dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan		

3.9 Teknik Analisis Data

Saat melakukan penelitian, kita perlu untuk menganalisis data agar data tersebut mudah untuk dipahami. Teknik analisis data merupakan metode dalam memproses data menjadi informasi. Teknik analisis data merupakan kegiatan pada penelitian yang dikerjakan dengan memeriksa seluruh data dari instrument penelitian, seperti catatan, dokumen, hasil tes, rekaman dan lain sebagainya (Priadana & Sunarsi, 2021). Selain itu, analisis data juga diartikan sebagai menyederhanakan data agar mudah dibaca dan diinterpretasikan (Muhyi et al., 2018).

Teknik analisis data yang dipakai berupa *Partial Least Square* (PLS) dengan memanfaatkan bantuan dari metode perangkat lunak komputer berupa Smart PLS versi 3.0. Menurut Jogiyanto & Abdillah (2009) *dalam* (Evi & Rachbini, 2022) menjelaskan bahwa PLS dapat digunakan permodelan persamaan struktural berbasis varian dan mampu melakukan pengujian model pengukuran serta model struktural. Model pengukuran diperlukan guna melakukan pengujian validitas dan reliabilitas, kemudian model struktural diperlukan guna uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi).

Tujuan menggunakan perangkat lunak komputer berupa Smart PLS versi 3.0 adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk dan dapat dimanfaatkan guna menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel. Lebih lanjut, Smart PLS versi 3.0 mempunyai beberapa kelebihan guna mendukung pengolahan data penelitian ini, seperti dapat diguanakn dengan jumlah sampel yang sedikit (Antara *et al.*, 2013) *dalam* (Astuti & Bakri, 2021). Hal ini didasarkan pada perhitungan sampel dengan menggunakan rumus Slovin didapatkan sampel minimal yang dibutuhkan sebanyak 58 karyawan.

Selain itu, perangkat lunak Smart PLS versi 3.0 mampu menguji model SEM formatif dan reflektif dengan skala pengukuran indikator berbeda dalam satu model. Adapun bentuk skala yang dapat diuji dalam satu model seperti rasio kategori, Likert dan lain-lain (Harahap, 2019). Pernyataan tersebut selaras dengan skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu memanfaatkan skala Likert dengan 5 poin. Oleh karena itu, peneliti menetapkan penggunaan perangkat lunak Smart PLS versi 3.0 dikarenakan mampu mendukung pengolahan data penelitian dengan melihat beberapa keunggulan di atas.

3.9.1 Uji Statistik Deskriptif

Hasan (2001) *dalam* (Nasution, 2017) menjelaskan bahwa statistik deskriptif atau statistik deduktif merupakan bagian dari statistik yang mempelajari cara pengumpulan data dan penyajian data sehingga mudah dipahami. Statistik deskriptif berfungsi menerangkan keadaan, gejala atau persoalan. Lebih lanjut, analisis deskriptif diartikan sebagai bentuk analisis data penelitian untuk menguji generalisasi hasil penelitian yang didasarkan atas satu sampel. Analisis ini dilakukan melalui pengujian hipotesis deskriptif (Nasution, 2017).

3.9.2 Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pada *Partial Least Square* (PLS), perancangan model pengukuran menjadi hal penting, yaitu berhubungan dengan apakah indikator bersifat reflektif atau formatif Tahap pengujian *outer model* diartikan sebagai langkah eksperimen model pengukuran yang memiliki tujuan untuk membuktikan validitas dan mengestimasi reliabilitas konstruk serta indikator (Muhson, 2022). Pengujian validitas konstruk dalam PLS-SEM terdiri dari dua, yakni validitas diskriminan dan validitas konvergen.

a. Validitas Konvergen

Jogiyanto (2011) menerangkan bahwasanya validitas ini berkaitan pada prinsip bahwa alat ukur dari konstruk sebaiknya memiliki korelasi yang tinggi. Lebih lanjut, Ghozali & Latan (2015) menjelaskan bahwa uji validitas indikator reflektif dengan program Smart PLS diamati melalui nilai *loading factor* pada tiap indikator konstruknya (Hamid & Anwar, 2019).

b. Validitas Diskriminan

Jogitanto (2011) menjelaskan validitas ini berkaitan pada prinsip bahwasanya alat ukur konstruk yang berlainan sebaiknya tidak memiliki korelasi yang tinggi. Ghozali & Latan (2015) memaparkan bahwa cara melakukan pengujian validitas diskriminan dengan indikator reflektif adalah melaluo pengamatan pada angka *cross loading*. Angka ini pada tiap variabel wajib lebih tinggi daripada 0.70 (Hamid & Anwar, 2019).

c. Uji Reliabilitas

Ghozali & Latan (2015) menjelaskan bahwa dalam PLS-SEM, selain terdapat pengujian validitas juga dilaksanakan pengujian reliabilitas. Uji reliabilitas ini digunakan untuk menetapkan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Cara melakukan pengukuran reliabilitas pada satu konstruk dengan indikator reflektif boleh dilaksanakan dengan dua cra, yaitu dengan cara *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* (Hamid & Anwar, 2019).

3.9.3 Uji Model Struktural (*Inner Model*)

Tahap kedua di evaluasi model adalah evaluasi model struktural. Ada beberapa komponen item yang menjadi kriteria dalam penilaian model struktural yaitu nilai *R-Square* dan signifikansi, sebagaimana penjelasan berikut.

a. *R-Square*

R-Square dipakai guna melakukan pengukuran tingka variasi perubahan pada variabel independen terhadap variabel dependen. Ghozali & Latan (2015) menjelaskan bahwasanya nilai dari *R-Square* adalah 0.75, 0.50 dan 0.25. nilai-nilai tersebut mampu memberikan hasil bahwasanya model dikatakan kuat, *moderate* hingga lemah (Hamid & Anwar, 2019).

b. *F-Square*

Variabel laten masuk ke dalam kategori mempunyai pengaruh besar pada tingkat *structural* dengan nilai 0,35, medium dengan nilai 0,15 dan dapat dikatakan nilai lemah dengan nilai 0,2 (Gozali & Latan, 2012).

c. Estimasi Koefisien Jalur

Penggunaan metode *bootstrapping* dapat memberikan hasil signifikan *T statistic* dan koefisien parameter yang digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh antar variabel.

3.9.4 Uji Hipotesis

Dalam penelitian kuantitatif, keberadaan hipotesis dipandang sebagai komponen penting dalam penelitian. Poletiek (2013) *dalam* (Anuraga et al., 2021) menjelaskan bahwa pengujian hipotesis merupakan metode untuk menguji suatu klaim atau hipotesis tentang suatu parameter dalam suatu populasi, dengan menggunakan data yang diukur dalam suatu sampel. Uji hipotesis ini dilaksanakan melakukan proses perbandingan t-tabel dengan t-hitung. Perbandingan tersebut digunakan untuk mengetahui pengaruh dalam penelitian ini. Nilai t-hitung diperoleh dari hasil *bootstrapping* dengan memanfaatkan program perangkat lunak komputer Smart PLS versi 3.0.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Profil Perusahaan

Kantor Pos pertama kali didirikan oleh Gubernur Jenderal G.W Baron van Imhoff pada tanggal 26 Agustus 1946 yang bertujuan untuk penjaminan keamanan surat-surat penduduk. Setelah 17 tahun berbadan hukum Perusahaan Umum, pada 20 Juni 1995, berubah status menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT. Pos Indonesia (Persero) dengan modal yang berasal dari negara dan melakukan penjualan saham kepada masyarakat.

Awalnya PT. Pos Indonesia hanya bergerak di sektor jasa pengiriman surat dan paket. Hal ini selanjutnya berkembang berbagai layanan, seperti ekspedisi, surat atau paket, jasa finansial dan logistik barang. PT. Pos Indonesia juga mempunyai layanan pos *payment* (pospay) atau *System Online Payment Point* (SOPP) yang merupakan layanan pembayaran transaksi *online* untuk tagihan atau rekening mitra kerja PT. Pos Indonesia. Adapun layanan SOPP yang disediakan meliputi pembayaran tagihan listrik, pajak kendaraan bermotor, asuransi, kartu kredit, air minum (PDAM), angsuran kredit, pulsa, infaq, dan lain-lain. Hal ini dimaksudkan agar masyarakat dapat membayar berbagai transaksi dengan lebih efisien.

PT. Pos Indonesia telah mampu memperluas jaringan yang dimilikinya yang mencapai sekitar 58.700 titik layanan yang menjangkau 100 persen kota/kabupaten. Wilayah layanan tersebut terbagi dalam 6 regional, meliputi regional 1 di Medan, regional 2 di Jakarta, regional 3 di Bandung, regional 5 di Surabaya dan regional 6 di Makassar.

Selain itu, PT. Pos Indonesia juga telah memperoleh izin pembentukan anak perusahaan di beberapa bidang, seperti PT. Pos Logistik Indonesia, PT. Pos Properti Indonesia dan PT. Pos Finansial Indonesia. Terdapat dua badan yang berafiliasi

Gambar 4.2
Struktur Organisasi PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Malang

bahwasanya karyawan PT. Pos Indonesia KCU Malang rata-rata ialah berjenis kelamin perempuan.

4.2.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Distribusi karakteristik responden yang didasarkan pada usia dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
<25	5	5%
25 – 30	25	25%
31 – 40	41	41%
41 – 50	20	20%
>50	8	8%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2024)

Berlandaskan tabel diatas, diketahui bahwasanya kebanyakan dari responden dalam rentang usia 31-40 tahun sebanyak 41 karyawan (41%), rentang usia 25-30 tahun sejumlah 25 karyawan sejumlah 25 karyawan (25%), rentang usia 41-50 tahun sejumlah 20 karyawan (20%), serta usia diatas 50 tahun sejumlah 8 karyawan (8%). Sedangkan karyawan yang memiliki usia dibawah 25 tahun sebanyak 5 karyawan (5%). Hal tersebut memberikan penjelasan bahwasanya kebanyakan karyawan di PT. Pos Indonesia KCU Malang memiliki rentang usia 31-40 tahun.

4.2.3 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Distribusi karakteristik responden yang didasarkan pada masa kerja diamati pada tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3
Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase
1 – 5	77	77%
6 -10	23	23%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2024)

Bersumber pada tabel diatas, ditemukan bahwasanya mayoritas responden yang memiliki masa kerja 1-5 tahun banyaknya adalah 77 karyawan (77%) dan responden yang memiliki masa kerja 6-10 taun banyaknya adalah 23 karyawan

(23%). Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Malang rata-rata memiliki masa bekerja 1 – 5 tahun.

4.2.4 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Distribusi karakteristik responden yang didasarkan pada tingkat pendidikan diamati pada tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SMA/SMK	38	38%
D3	9	9%
S1	53	53%
S2	0	0%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2024)

Berlandaskan tabel tersebut, diamati bahwasanya kebanyakan pendidikan terakhir responden adalah S1 berjumlah 53 karyawan (53%), responden yang pendidikan terakhirnya SMA/ sederajat sebanyak 38 karyawan (38%), responden yang pendidikan terakhirnya D3 sebanyak 9 karyawan (9%), dan tidak ada responden dengan tingkat pendidikan terakhir S2. Ini merefleksikan bahwa mayoritas pendidikan terakhir karyawan PT. Pos Indonesia KCU Malang adalah S1.

4.2.5 Distribusi Responden Berdasarkan Status Karyawan

Distribusi karakteristik responden yang didasarkan pada status karyawan diamati pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan

Status Karyawan	Jumlah Responden	Persentase
Tetap	100	100%
Tidak Tetap	0	0%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2024)

Bersumber pada tabel di atas, dilihat bahwasanya seluruh responden yang mengisi kuesioner merupakan karyawan dengan status tetap yang bekerja di PT. Pos Indonesia KCU Malang. Hal ini dilandaskan pada karakteristik yang dipilih oleh

peneliti yaitu responden yang memiliki status sebagai karyawan tetap. Jumlah responden yang memiliki status karyawan tetap adalah 100 karyawan (100%).

4.3 Distribusi Jawaban Responden

4.3.1 Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Kesehatan keselamatan kerja di penelitian ini ditaksir melalui 11 indikator item pernyataan. Berikut ini merupakan distribusi jawaban dari variabel kesehatan keselamatan kerja yang disajikan pada tabel 4.6:

Tabel 4.6
Distribusi Jawaban Responden Variabel Kesehatan Keselamatan Kerja (X1)

No	Indikator	Skala Kuesioner					Jumlah	Rata-Rata
		1	2	3	4	5		
1	X1.1.1	3	0	1	56	41	100	4,35
2	X1.1.2	2	3	0	49	46	100	4,34
3	X1.2.1	2	1	0	46	51	100	4,43
4	X1.2.2	3	1	1	53	40	100	4,20
5	X1.3.1	3	1	1	54	41	100	4,29
6	X1.3.2	3	0	2	57	38	100	4,27
7	X1.4.1	3	0	4	58	35	100	4,22
8	X1.4.2	2	1	0	56	41	100	4,33
9	X1.5.1	3	1	0	47	49	100	4,38
10	X1.5.2	3	0	0	50	47	100	4,38
11	X1.5.3	3	0	0	50	47	100	4,38

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2024)

Beralaskan tabel di atas, dilihat dari jawaban responden berkaitan kesehatan keselamatan kerja (X1) sebagai berikut:

1. Pernyataan X1.1.1 terkait “Lingkungan kerja Saya bersih dan sehat” memberikan distribusi jawaban 3 responden memutuskan sangat tidak setuju, 1 responden memutuskan netral, 56 responden memutuskan setuju dan 41 responden memutuskan sangat setuju dan menampilkan rata-rata 4,35. Ini memberikan penjelasan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.

2. Pernyataan X1.1.2 terkait “Suhu udara dan ventilasi di tempat Saya bekerja memenuhi standart kesehatan” memberikan distribusi jawaban 2 responden memutuskan sangat tidak setuju, 3 responden memutuskan tidak setuju, 49 responden memutuskan setuju dan 46 responden memutuskan sangat setuju dan menampilkan rata-rata 4,34. Ini memberikan penjelasan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.
3. Pernyataan X1.2.1 terkait “Penyediaan air bersih di tempat Saya bekerja memadai” memberikan distribusi jawaban 2 responden memutuskan sangat tidak setuju, 1 responden memutuskan netral, 46 responden memutuskan setuju dan 51 responden memutuskan sangat setuju dan menampilkan rata-rata 4,43. Ini memberikan penjelasan bahwasanya responden cenderung sangat setuju dengan pernyataan tersebut.
4. Pernyataan X1.2.2 terkait “Sarana olahraga dan kesempatan rekreasi di tempat Saya bekerja memadai dan terlaksana” memberikan distribusi jawaban 3 responden memutuskan sangat tidak setuju, 1 responden memutuskan tidak setuju, 1 responden memutuskan netral, 53 responden memutuskan setuju dan 40 responden memutuskan sangat setuju dan menampilkan rata-rata 4,20. Ini memberikan penjelasan bahwa responden merangarah setuju dengan pernyataan tersebut.
5. Pernyataan X1.3.1 terkait “Tempat Saya bekerja telah melakukan penyediaan makanan bergizi untuk kesehatan karyawan” memberikan distribusi jawaban 3 responden memutuskan sangat tidak setuju, 1 responden memutuskan tidak setuju, 1 responden memilih netral, 54 responden memutuskan setuju dan 41 responden memutuskan sangat setuju dan menampilkan rata-rata 4,29. Hasil ini memberikan penjelasan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.
6. Pernyataan X1.3.2 terkait “Perusahaan tempat Saya bekerja telah menyediakan obat-obatan untuk pertolongan pertama apabila terjadi kecelakaan” memperlihatkan distribusi 3 responden memutuskan sangat tidak setuju, 2 responden memutuskan netral, 57 responden memutuskan setuju dan 38 responden memutuskan sangat setuju dan menampilkan rata-rata 4,27. Ini

memberikan penjelasan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.

7. Pernyataan X1.4.1 terkait “Tata letak peralatan kerja di tempat Saya bekerja sesuai dengan standart keselamatan kerja” menunjukkan distribusi jawaban 3 responden memutuskan sangat tidak setuju, 4 responden memutuskan tidak setuju, 58 responden memutuskan setuju dan 35 responden memutuskan sangat setuju dengan rata-rata 4,22. Hasil ini memberikan penjelasan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.
8. Pernyataan X1.4.2 terkait “Peralatan perlindungan diri seperti sepatu pengaman, sarung tangan dan helm di tempat Saya bekerja telah sesuai fungsi dan tujuannya” membuktikan distribusi jawaban 2 responden memutuskan sangat tidak setuju, 1 responden memutuskan tidak setuju, 56 responden memutuskan setuju dan 41 responden memutuskan sangat setuju dan menampilkan rata-rata 4,33. Ini memberikan penjelasan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.
9. Pernyataan X1.5.1 terkait “Perusahaan tempat Dsaya bekerja telah memberikan asuransi tenaga kerja kepada setiap karyawan” menerangkan distribusi jawaban 3 responden memutuskan sangat tidak setuju, 1 responden memutuskan tidak setuju, 47 responden memutuskan setuju, 49 responden memutuskan sangat setuju dan memberikan rata-rata 4,38. Ini memberikan penjelasan bahwa responden cenderung sangat setuju dengan pernyataan tersebut.
10. Pernyataan X1.5.2 terkait “Perusahaan tempat Saya bekerja telah memberikan tunjangan kecelakaan kerja bagi karyawan yang mengalami kecelakaan kerja” mengekspos distribusi jawaban 3 responden memutuskan sangat tidak setuju, 50 responden memutuskan setuju dan 47 responden memutuskan sangat setuju dan memperlihatkan rata-rata 4,38. Ini memberikan penjelasan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.
11. Pernyataan X1.5.3 terkait “Suasana tempat dan pekerjaan aman dan nyaman bagi karyawan “ menampilkan distribusi jawaban 3 responden memutuskan sangat tidak setuju, 50 responden memutuskan setuju dan 47 responden

memutuskan sangat setuju dan menerangkan rata-rata 4,38. Ini memberikan penjelasan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.

4.3.2 Variabel Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di penelitian ini diukur dengan 6 indikator item pernyataan. Berikut ini merupakan distribusi jawaban dari variabel lingkungan kerja yang diperlihatkan pada tabel 4.7:

Tabel 4.7
Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	Indikator	Skala Kuesioner					Jumlah	Rata-Rata
		1	2	3	4	5		
1	X2.1.1	2	1	0	41	56	100	4,48
2	X2.1.2	3	1	0	40	56	100	4,45
3	X2.2.1	3	0	0	49	48	100	4,39
4	X2.2.2	3	1	0	51	45	100	4,34
5	X2.3.1	3	0	0	51	46	100	4,37
6	X2.3.2	1	2	0	53	44	100	4,37

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2024)

1. Pernyataan X2.1.1 terkait “Pemimpin perusahaan tempat Saya bekerja memperlihatkan tugas secara jelas” menunjukkan distribusi jawaban 2 responden memutuskan sangat tidak setuju, 1 responden memutuskan tidak setuju, 41 responden memutuskan setuju dan 56 responden memutuskan sangat setuju dengan rata-rata 4,48. Ini memberikan penjelasan bahwa responden cenderung sangat setuju dengan pernyataan tersebut.
2. Pernyataan X2.1.2 terkait “Setiap bagian tempat Saya bekerja terdapat penanggung jawab atau kepala bagian” memperlihatkan distribusi jawaban 3 responden memutuskan sangat tidak setuju, 1 responden memutuskan tidak setuju, 40 responden memutuskan setuju dan 56 responden memutuskan sangat setuju dan memberikan rata-rata 4,45. Ini memberikan penjelasan bahwa responden cenderung sangat setuju dengan pernyataan tersebut.
3. Pernyataan X2.2.1 terkait “Saya selaku karyawan melaporkan tugas yang telah dikerjakan kepada pemimpin secara rutin” memperlihatkan distribusi jawaban 3 responden sangat tidak setuju, 49 responden memutuskan setuju dan 48

responden memutuskan sangat setuju dan memberikan rata-rata 4,39. Ini memberikan penjelasan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.

4. Pernyataan X2.2.2 terkait “Saya selaku karyawan ikut memberikan gagasan atau masukan kepada pemimpin terkait tugas yang dikerjakan” memperlihatkan distribusi jawaban 3 responden memutuskan sangat tidak setuju, 1 responden memutuskan netral, 51 responden memutuskan setuju dan 45 responden memutuskan sangat setuju dan memberikan rata-rata 4,34. Ini memberikan penjelasan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.
5. Pernyataan X2.3.1 terkait “Saya dan rekan kerja menjalin komunikasi dengan baik” memperlihatkan distribusi jawaban 3 responden sangat tidak setuju, 51 responden setuju dan 46 responden sangat setuju dan memberikan rata-rata 4,37. Ini memberikan penjelasan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.
6. Pernyataan X2.3.2 terkait “Saya dan rekan kerja saling membantu apabila terjadi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan” memperlihatkan distribusi jawaban 1 responden memutuskan sangat tidak setuju, 2 responden memutuskan tidak setuju, 53 responden memutuskan setuju dan 44 responden memutuskan sangat setuju dan memberikan rata-rata 4,37. Ini memberikan penjelasan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.

4.3.3 Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja di penelitian ini diukur dengan 12 indikator item pernyataan. Berikut ini merupakan distribusi jawaban dari variabel kepuasan kerja yang dipertunjukkan pada tabel 4.8:

Tabel 4.8
Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Z)

No	Indikator	Skala Kuesioner					Jumlah	Rata-Rata
		1	2	3	4	5		
1	Z.1.1	3	0	0	61	36	100	4,27
2	Z.1.2	2	1	0	49	48	100	4,40

3	Z.2.1	1	2	0	51	46	100	4,37
4	Z.2.2	2	1	0	49	48	100	4,40
5	Z.3.1	3	0	0	57	40	100	4,31
6	Z.3.2	3	0	1	53	43	100	4,39
7	Z.4.1	3	0	2	48	47	100	4,36
8	Z.4.2	4	0	1	45	50	100	4,37
9	Z.5.1	2	1	3	41	53	100	4,39
10	Z.5.2	2	1	2	41	54	100	4,44

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2024)

1. Pernyataan Z.1.1 terkait “Perusahaan memberikan kondisi pekerjaan yang membuat nyaman Saya dalam bekerja” menampakkan distribusi jawaban 3 responden memutuskan sangat tidak setuju, 61 responden memutuskan setuju dan 36 responden memutuskan setuju dan menandakan rata-rata 4,27. Ini memberikan penjelasan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.
2. Pernyataan Z.1.2 terkait “Perusahaan menghadirkan kondisi pekerjaan yang menantang untuk menggunakan kemampuan dan keterampilan yang Saya miliki” menampakkan distribusi jawaban 2 responden memutuskan sangat tidak setuju, 1 responden memutuskan tidak setuju, 49 responden memutuskan setuju dan 48 responden memutuskan sangat setuju dan menandakan rata-rata 4,40. Ini memberikan penjelasan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.
3. Pernyataan Z.2.1 terkait “Saya puas dengan upah atau gaji yang Saya terima dari perusahaan” menampakkan distribusi jawaban 1 responden memutuskan sangat tidak setuju, 2 responden memutuskan tidak setuju, 51 responden memutuskan setuju dan 46 responden memutuskan sangat setuju dan menandakan rata-rata 4,37. Ini memberikan penjelasan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.
4. Pernyataan Z.2.2 terkait “Saya puas dengan tunjangan kepada karyawan selain gaji pokok” menampakkan distribusi jawaban 2 responden memutuskan sangat tidak setuju, 1 responden memutuskan tidak setuju, 49 responden memutuskan setuju dan 48 responden memutuskan sangat setuju dan menandakan rata-rata

- 4,40. Ini memberikan penjelasan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.
5. Pernyataan Z.3.1 terkait “Ada kesempatan atau peluang promosi yang diberikan perusahaan kepada Saya” menampakkan distribusi jawaban 3 responden memutuskan sangat tidak setuju, 57 responden memutuskan setuju dan 40 responden memutuskan sangat setuju dengan rata-rata 4,31. Ini memberikan penjelasan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.
 6. Pernyataan Z.3.2 terkait “Saya diberikan tanggung jawab lebih besar apabila Saya dipromosikan” menampakkan distribusi jawaban 3 responden memutuskan sangat tidak setuju, 1 responden memutuskan netral, 53 responden memutuskan setuju dan 43 responden memutuskan sangat setuju dan menandakan rata-rata 4,39. Ini memberikan penjelasan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.
 7. Pernyataan Z.4.1 terkait “*Supervisor* atau pengawas kerja memberitahu dan memberikan arahan kepada Saya bagaimana meningkatkan kinerja karyawan” menampakkan distribusi jawaban 3 responden memutuskan sangat tidak setuju, 2 responden memutuskan netral, 48 responden memutuskan setuju dan 47 responden memutuskan sangat setuju dan menandakan rata-rata 4,36. Ini memberikan penjelasan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.
 8. Pernyataan Z.4.2 terkait “*Supervisor* atau pengawas kerja mau mendengarkan keluhan Saya dan dengan bijaksana tidak memaksakan kehendaknya” menampakkan distribusi jawaban 4 responden memutuskan sangat tidak setuju, 1 responden memutuskan netral, 45 responden memutuskan setuju dan 50 responden memutuskan sangat setuju dan menandakan rata-rata 4,37. Ini memberikan penjelasan bahwa responden cenderung sangat setuju dengan pernyataan tersebut.
 9. Pernyataan Z.5.1 terkait “Saya dan rekan kerja saling membantu dan menampakkan dalam bekerja” menunjukkan distribusi jawaban 2 responden memutuskan sangat tidak setuju, 1 responden memutuskan tidak setuju, 3

responden memutuskan netral, 41 responden memutuskan setuju dan 53 responden memutuskan sangat setuju dan menandakan rata-rata 4,39. Ini memberikan penjelasan bahwa responden cenderung sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

10. Pernyataan Z.5.2 terkait “Atasan menghargai dan memberikan kesempatan kepada Saya untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan” menampakan distribusi jawaban 2 responden memutuskan sangat tidak setuju, 1 responden memutuskan tidak setuju, 2 responden memutuskan netral, 41 responden memutuskan setuju dan 54 responden memutuskan sangat setuju dan menandakan rata-rata 4,44. Ini memberikan penjelasan bahwa responden cenderung sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

4.3.4 Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan di penelitian ini diukur dengan 10 indikator item pernyataan. Berikut ini merupakan distribusi jawaban dari variabel kinerja karyawan yang disajikan pada tabel 4.9:

Tabel 4.9
Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Indikator	Skala Kuesioner					Jumlah	Rata-Rata
		1	2	3	4	5		
1	Y.1.1	3	0	0	52	45	100	4,36
2	Y.1.2	2	1	1	52	44	100	4,35
3	Y.2.1	3	0	1	61	35	100	4,25
4	Y.2.2	2	1	0	45	52	100	4,44
5	Y.3.1	3	0	0	55	42	100	4,21
6	Y.3.2	2	1	0	55	42	100	4,34
7	Y.4.1	3	0	0	51	46	100	4,37
8	Y.4.2	4	0	0	44	52	100	4,42
9	Y.5.1	4	0	2	52	42	100	4,28
10	Y.5.2	2	1	0	54	43	100	4,35
11	Y.6.1	4	0	0	56	40	100	4,28
12	Y.6.2	3	1	0	53	43	100	4,60

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2024)

1. Pernyataan Y.1.1 terkait “Saya bekerja dengan ketelitian yang tinggi untuk hasil yang mendekati kesempurnaan” membuktikan distribusi jawaban 3 responden menunjuk sangat tidak setuju, 52 responden menunjuk setuju dan 45 responden menunjuk sangat setuju dan memperlihatkan rata-rata 4,36. Ini memberikan penjelasan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.
2. Pernyataan Y.1.2 terkait “Saya bekerja sesuai dengan standar prosedur tujuan perusahaan” membuktikan distribusi jawaban 2 responden menunjuk sangat tidak setuju, 1 responden menunjuk tidak setuju, 1 responden menunjuk netral, 52 responden menunjuk setuju dan 44 responden menunjuk sangat setuju dan memperlihatkan rata-rata 4,35. Ini memberikan penjelasan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.
3. Pernyataan Y.2.1 terkait “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang sudah ditentukan perusahaan” membuktikan distribusi jawaban 3 responden menunjuk sangat tidak setuju, 1 responden menunjuk netral, 61 responden menunjuk setuju dan 35 responden menunjuk sangat setuju dan memperlihatkan rata-rata 4,35. Ini memberikan penjelasan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.
4. Pernyataan Y.2.2 terkait “Saya mampu bekerja melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan” membuktikan distribusi jawaban 2 responden menunjuk sangat tidak setuju, 1 responden menunjuk tidak setuju, 45 responden menunjuk setuju dan 52 responden menunjuk sangat setuju dan memperlihatkan rata-rata 4,44. Ini memberikan penjelasan bahwa responden cenderung sangat setuju dengan pernyataan tersebut.
5. Pernyataan Y.3.1 terkait “Saya selalu hadir dan pulang kantor sesuai jadwal” membuktikan distribusi jawaban 3 responden menunjuk sangat tidak setuju, 55 responden menunjuk setuju dan 42 responden menunjuk sangat setuju dan memperlihatkan rata-rata 4,21. Ini memberikan penjelasan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.
6. Pernyataan Y.3.2 terkait “Saya mampu menyelesaikan target pekerjaan dengan tepat waktu” membuktikan distribusi jawaban 2 responden menunjuk sangat

tidak setuju, 1 responden menunjuk tidak setuju, 55 responden menunjuk setuju dan 42 responden menunjuk sangat setuju dan memperlihatkan rata-rata 4,34. Ini memberikan penjelasan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.

7. Pernyataan Y.4.1 terkait “Saya selalu ikut serta dalam pelatihan untuk meningkatkan kinerja” membuktikan distribusi jawaban 3 responden menunjuk sangat tidak setuju, 51 responden menunjuk setuju dan 46 responden menunjuk sangat setuju dan memperlihatkan rata-rata 4,37. Ini memberikan penjelasan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.
8. Pernyataan Y.4.2 terkait “Saya selalu cepat tanggap terhadap tugas yang baru diberikan” membuktikan distribusi jawaban 4 responden menunjuk sangat tidak setuju, 44 responden menunjuk setuju dan 52 responden menunjuk sangat setuju dan memperlihatkan rata-rata 4,42. Ini memberikan penjelasan bahwa responden cenderung sangat setuju dengan pernyataan tersebut.
9. Pernyataan Y.5.1 terkait “Saya tetap bekerja walaupun tidak ada atasan ditempat” membuktikan distribusi jawaban 4 responden menunjuk sangat tidak setuju, 2 responden menunjuk netral, 52 responden menunjuk setuju dan 42 responden menunjuk sangat setuju dan memperlihatkan rata-rata 4,42. Ini memberikan penjelasan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.
10. Pernyataan Y.5.2 terkait “Saya dapat menyelesaikan beban kerja yang diberikan perusahaan tanpa meminta bantuan orang lain” membuktikan distribusi jawaban 2 responden menunjuk sangat tidak setuju, 1 responden menunjuk tidak setuju, 54 responden menunjuk setuju dan 43 responden menunjuk sangat setuju dan memperlihatkan rata-rata 4,35. Ini memberikan penjelasan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.
11. Pernyataan Y.6.1 terkait “Saya dapat bekerja dengan sungguh-sungguh atas nama perusahaan” membuktikan distribusi jawaban 4 responden menunjuk sangat tidak setuju, 56 responden menunjuk setuju dan 40 responden menunjuk sangat setuju dan memperlihatkan rata-rata 4,28. Ini memberikan penjelasan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.

12. Pernyataan Y.6.2 terkait “Saya dapat bekerja dengan tanggung jawab yang diberikan” membuktikan distribusi jawaban 3 responden menunjuk sangat tidak setuju, 1 responden menunjuk tidak setuju, 53 responden menunjuk setuju dan 43 responden menunjuk sangat setuju dan memperlihatkan rata-rata 4,60. Ini memberikan penjelasan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.

4.4 Hasil Analisis dengan *Partial Least Square (PLS)*

4.4.1 Analisis Hasil Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

4.4.1.1 Validitas Konvergen

Uji validitas dapat diukur dan diketahui dari nilai *outer loading* setiap indikator. Validitas konvergen memiliki prinsip bahwa suatu variabel sebaiknya berkorelasi tinggi dengan dirinya sendiri. Tolak ukur yang harus dipenuhi adalah angka *loading factor* sebesar 0,70. Suatu indikator dapat dinyatakan memenuhi validitas konvergen dan memiliki tingkat validitas yang tinggi ketika nilai *outer loading* >0,70. Kemudian jika angka *outer loading factor* kurang dari 0,70 harus dieliminasi dari model (Chin & Todd, 1995) dalam (M. Ghazali et al., 2022). Uji validitas konvergen dilakukan pada aplikasi Smart PLS 3.0 dengan hasil ditampilkan pada tabel 4.10:

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Konvergen

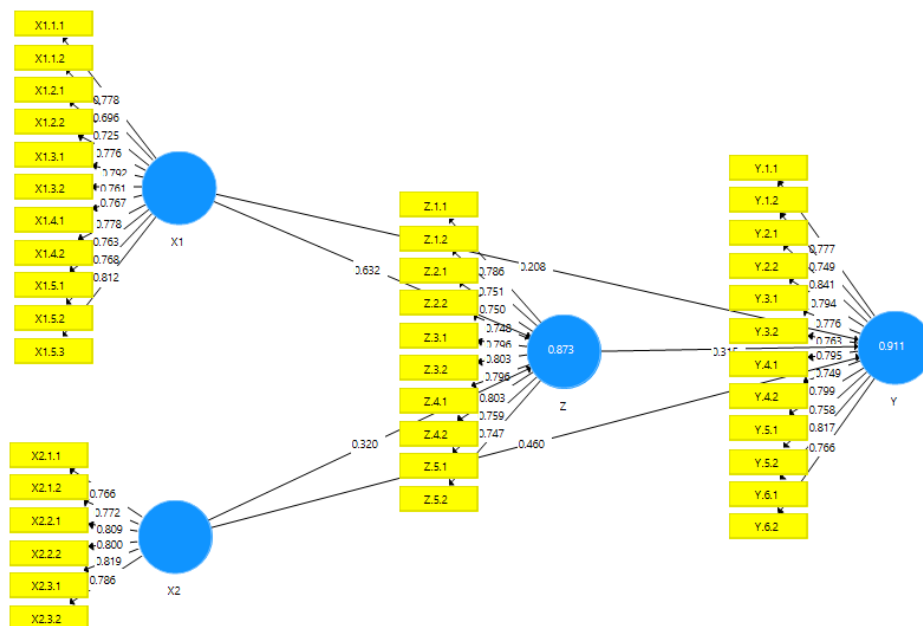
Variabel	Indikator	Loading Factor	Keterangan
Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1)	X1.1.1	0,778	Valid
	X1.1.2	0,696	Tidak Valid
	X1.2.1	0,725	Valid
	X1.2.2	0,776	Valid
	X1.3.1	0,792	Valid
	X1.3.2	0,761	Valid
	X1.4.1	0,767	Valid
	X1.4.2	0,778	Valid
	X1.5.1	0,763	Valid
	X1.5.2	0,768	Valid
	X1.5.3	0,812	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1.1	0,766	Valid
	X2.1.2	0,772	Valid
	X2.2.1	0,809	Valid
	X2.2.2	0,800	Valid
	X2.3.1	0,819	Valid
	X2.3.2	0,786	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1.1	0,777	Valid

	Y.1.2	0,749	Valid
	Y.2.1	0,841	Valid
	Y.2.2	0,794	Valid
	Y.3.1	0,776	Valid
	Y.3.2	0,763	Valid
	Y.4.1	0,795	Valid
	Y.4.2	0,749	Valid
	Y.5.1	0,799	Valid
	Y.5.2	0,758	Valid
	Y.6.1	0,817	Valid
	Y.6.2	0,766	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	Z.1.1	0,786	Valid
	Z.1.2	0,751	Valid
	Z.2.1	0,750	Valid
	Z.2.2	0,748	Valid
	Z.3.1	0,796	Valid
	Z.3.2	0,803	Valid
	Z.4.1	0,796	Valid
	Z.4.2	0,803	Valid
	Z.5.1	0,759	Valid
	Z.5.2	0,747	Valid

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2024)

Berlandaskan pada tabel di atas, indikator yang mempunyai nilai $<0,70$ harus dieliminasi dari model. Di variabel kesehatan dan keselamatan kerja yaitu indikator X1.1.2 yang memiliki nilai $<0,70$. Hasil *loading factor* untuk setiap variabel dapat dilihat juga di gambar 4.3:

Gambar 4.3
Hasil Uji Validitas Konvergen



Sumber: Hasil Pengolahan Smart PLS 3.0

Pengujian validitas konvergen dilaksanakan dua tahap, yaitu tanpa mediasi lalu dengan mediasi. Ini adalah hasil uji dari validitas konvergen pasca eliminasi terhadap indikator yang memiliki nilai *loading factor* <0,70 yang dijelaskan dalam tabel 4.11 dan 4.12:

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Konvergen Tahap 1 Setelah Eliminasi

Variabel	Indikator	<i>Loading Factor</i>	Keterangan
Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1)	X1.1.1	0,783	Valid
	X1.2.1	0,739	Valid
	X1.2.2	0,777	Valid
	X1.3.1	0,794	Valid
	X1.3.2	0,772	Valid
	X1.4.1	0,778	Valid
	X1.4.2	0,776	Valid
	X1.5.1	0,751	Valid
	X1.5.2	0,769	Valid
	X1.5.3	0,805	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1.1	0,767	Valid
	X2.1.2	0,773	Valid
	X2.2.1	0,809	Valid
	X2.2.2	0,798	Valid
	X2.3.1	0,819	Valid
	X2.3.2	0,785	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,777	Valid
	Y1.2	0,749	Valid
	Y2.1	0,841	Valid
	Y2.2	0,793	Valid
	Y3.1	0,776	Valid
	Y3.2	0,764	Valid
	Y4.1	0,794	Valid
	Y4.2	0,749	Valid
	Y5.1	0,799	Valid
	Y5.2	0,758	Valid
	Y6.1	0,817	Valid
	Y6.2	0,767	Valid

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2024)

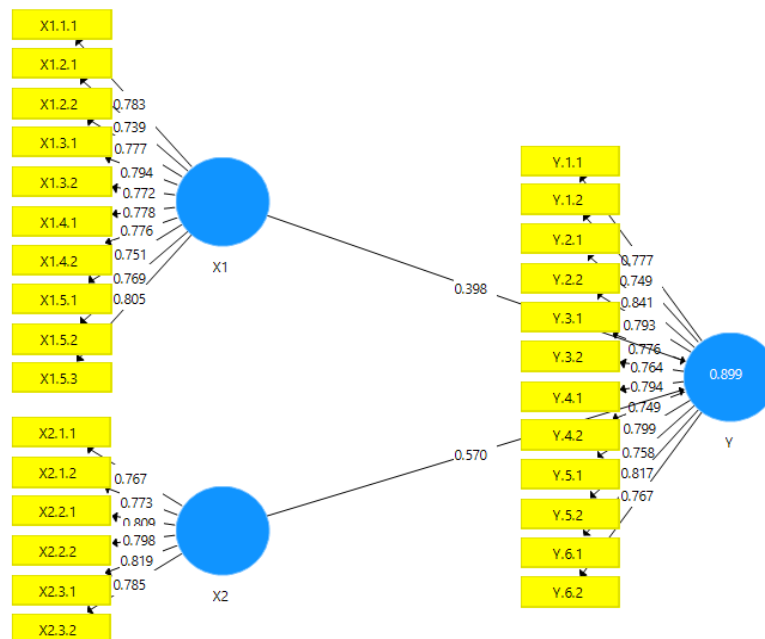
Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Konvergen Tahap 2 Setelah Eliminasi

Variabel	Indikator	<i>Loading Factor</i>	Keterangan
Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1)	X1.1.1	0,782	Valid
	X1.2.1	0,739	Valid
	X1.2.2	0,776	Valid
	X1.3.1	0,796	Valid
	X1.3.2	0,773	Valid
	X1.4.1	0,776	Valid
	X1.4.2	0,776	Valid
	X1.5.1	0,752	Valid
	X1.5.2	0,765	Valid
	X1.5.3	0,808	Valid

Lingkungan Kerja (X2)	X2.1.1	0,765	Valid
	X2.1.2	0,770	Valid
	X2.2.1	0,808	Valid
	X2.2.2	0,803	Valid
	X2.3.1	0,818	Valid
	X2.3.2	0,787	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1.1	0,778	Valid
	Y.1.2	0,747	Valid
	Y.2.1	0,839	Valid
	Y.2.2	0,796	Valid
	Y.3.1	0,778	Valid
	Y.3.2	0,760	Valid
	Y.4.1	0,798	Valid
	Y.4.2	0,749	Valid
	Y.5.1	0,799	Valid
	Y.5.2	0,758	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	Y.6.1	0,817	Valid
	Y.6.2	0,765	Valid
	Z.1.1	0,785	Valid
	Z.1.2	0,752	Valid
	Z.2.1	0,750	Valid
	Z.2.2	0,748	Valid
	Z.3.1	0,797	Valid
	Z.3.2	0,803	Valid
	Z.4.1	0,796	Valid
	Z.4.2	0,803	Valid
	Z.5.1	0,759	Valid
	Z.5.2	0,746	Valid

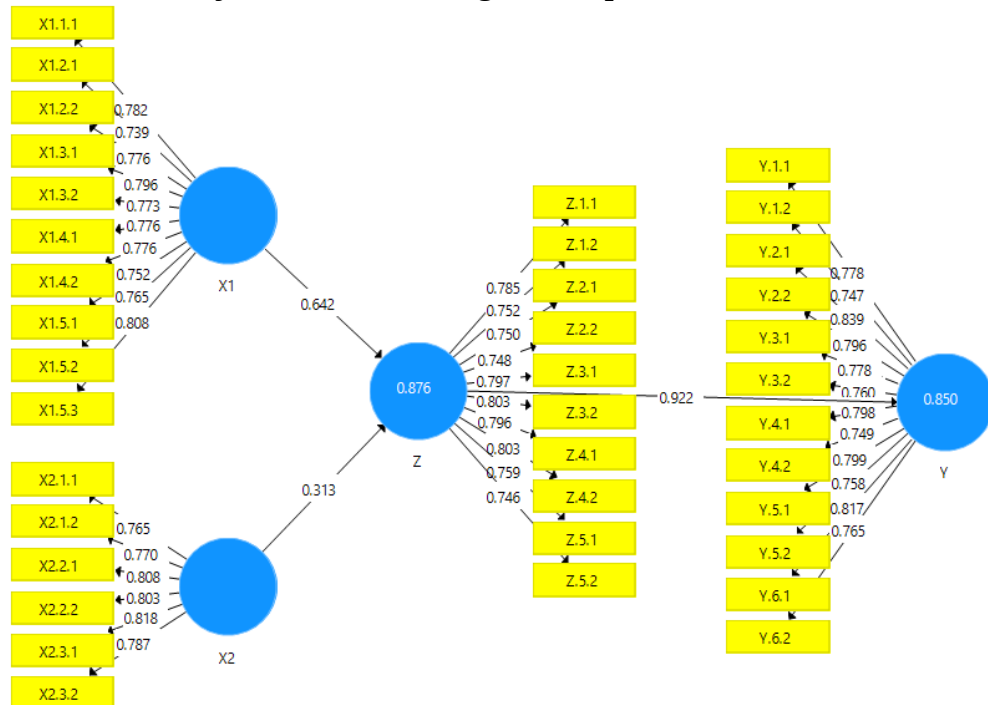
Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2024)

Gambar 4.4
Hasil Uji Validitas Konvergen Tahap 1 Setelah Eliminasi



Sumber: Hasil Pengolahan Smart PLS 3.0

Gambar 4.5
Hasil Uji Validitas Konvergen Tahap 1 Setelah Eliminasi



Sumber: Hasil Pengolahan Smart PLS 3.0

4.4.1.2 Validitas Diskriminan

Uji validitas diskriminan memiliki tujuan untuk mengetahui prinsip pengukuran konstruk yang berbeda sebaiknya tidak berkorelasi tinggi. Pengujian ini dinilai melalui *cross loading* pengukuran dengan konstruknya. Setiap indikator dapat dikatakan mampu menjelaskan variabelnya di bandingkan dengan variabel lainnya, apabila nilai *cross loading* antara indikator dengan laten lainnya (Ghozali dan Latan, 2014) dalam (Sitio, 2021). Metode lain yang dapat digunakan untuk mengukur validitas diskriminan adalah melalui perbandingan angka dari *Square Root of Average Variance Extracted* (AVE) tiap konstruk dengan kaitannya antara konstruk lain di model. Kriteria minimal yang wajib dipenuhi adalah nilai (AVE) dan harus lebih besar dari 0,50 (Ghozali, 2014) dalam (Fazriansyah et al., 2022). Uji validitas diskriminan dilakukan pada aplikasi Smart PLS 3.0 melalui dua tahap, yaitu dengan mediasi dan tanpa mediasi.

Adapun menilai konstruk reflektif dapat dicapai dengan memperhitungkan lima langkah, meliputi 1) menghitung *outer loadings* dan nilai P-Value, 2)

menghitung indikator reliabilitas, 3) memeriksa konsistensi reliabilitas internal, 4) memperoleh *Average Variance Extracted* (AVE), dan 5) memeriksa validitas diskriminan melalui HTMT (Hair & Alamer, 2022). Berikut ini hasil pengujian validitas diskriminan ditampilkan di tabel 4.13 dan 4.14

Tabel 4.13
Hasil Uji Validitas Diskriminan Tahap 1

Item	X1	X2	Y
X1.1.1	0,783	0,698	0,715
X1.2.1	0,739	0,688	0,706
X1.2.2	0,777	0,670	0,664
X1.3.1	0,794	0,751	0,736
X1.3.2	0,772	0,710	0,707
X1.4.1	0,778	0,684	0,723
X1.4.2	0,776	0,692	0,666
X1.5.1	0,751	0,711	0,722
X1.5.2	0,769	0,738	0,743
X1.5.3	0,805	0,742	0,733
X2.1.1	0,741	0,767	0,745
X2.1.2	0,723	0,773	0,740
X2.2.1	0,735	0,809	0,761
X2.2.2	0,724	0,798	0,709
X2.3.1	0,746	0,819	0,781
X2.3.2	0,678	0,785	0,698
Y.1.1	0,733	0,717	0,777
Y.1.2	0,702	0,728	0,749
Y.2.1	0,758	0,762	0,841
Y.2.2	0,731	0,735	0,793
Y.3.1	0,723	0,740	0,776
Y.3.2	0,685	0,742	0,764
Y.4.1	0,736	0,729	0,794
Y.4.2	0,708	0,708	0,749
Y.5.1	0,723	0,724	0,799
Y.5.2	0,677	0,693	0,758
Y.6.1	0,767	0,770	0,817
Y.6.2	0,689	0,722	0,767

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2024)

Tabel 4.14
Hasil Uji Validitas Diskriminan Tahap 2

Item	X1	X2	Y	Z
X1.1.1	0,782	0,698	0,714	0,720

X1.2.1	0,739	0,687	0,707	0,714
X1.2.2	0,776	0,670	0,664	0,657
X1.3.1	0,796	0,750	0,736	0,765
X1.3.2	0,773	0,710	0,709	0,737
X1.4.1	0,776	0,684	0,723	0,708
X1.4.2	0,776	0,691	0,666	0,668
X1.5.1	0,752	0,710	0,722	0,729
X1.5.2	0,765	0,737	0,743	0,711
X1.5.3	0,808	0,742	0,733	0,763
X2.1.1	0,741	0,765	0,743	0,709
X2.1.2	0,723	0,770	0,742	0,688
X2.2.1	0,735	0,808	0,760	0,727
X2.2.2	0,724	0,803	0,709	0,723
X2.3.1	0,746	0,818	0,781	0,745
X2.3.2	0,679	0,787	0,698	0,681
Y.1.1	0,733	0,718	0,778	0,722
Y.1.2	0,701	0,727	0,747	0,697
Y.2.1	0,757	0,761	0,839	0,721
Y.2.2	0,731	0,733	0,796	0,760
Y.3.1	0,723	0,740	0,778	0,745
Y.3.2	0,685	0,742	0,760	0,681
Y.4.1	0,737	0,728	0,798	0,778
Y.4.2	0,708	0,708	0,749	0,704
Y.5.1	0,723	0,722	0,799	0,726
Y.5.2	0,676	0,693	0,758	0,679
Y.6.1	0,768	0,769	0,817	0,749
Y.6.2	0,689	0,720	0,765	0,682
Z.1.1	0,750	0,749	0,763	0,785
Z.1.2	0,732	0,671	0,727	0,752
Z.2.1	0,643	0,635	0,642	0,750
Z.2.2	0,707	0,711	0,734	0,748
Z.3.1	0,731	0,721	0,729	0,797
Z.3.2	0,758	0,705	0,727	0,803
Z.4.1	0,738	0,694	0,708	0,796
Z.4.2	0,751	0,731	0,730	0,803
Z.5.1	0,675	0,637	0,665	0,759
Z.5.2	0,684	0,643	0,699	0,746

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2024)

Berlandaskan tabel 4.13 dan 4.14 Hasil Uji Validitas Diskriminan dapat diketahui bahwa korelasi antar indikator dan konstruknya memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi antar indikator dan konstruk lainnya. Ini

memberikan kenyataan bahwasanya indikator dari variabel kesehatan keselamatan kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja dapat secara efektif mempresentasikan dari konstruk dan dapat dinilai valid. Berikut ini nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang dilakukan pada aplikasi Smart PLS 3.0 melalui dua tahap, yaitu dengan mediasi dan tanpa mediasi. Berikut ini hasil ditampilkan pada tabel 4.15 dan 4.16 sebagai berikut:

Tabel 4.15
Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) Tahap 1

Variabel	Nilai <i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
Kesehatan dan Keselamatan Kerja	0,600
Lingkungan Kerja	0,627
Kinerja Karyawan	0,612

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2024)

Tabel 4.16
Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) Tahap 1

Variabel	Nilai <i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
Kesehatan dan Keselamatan Kerja	0,600
Lingkungan Kerja	0,627
Kinerja Karyawan	0,612
Kepuasan Kerja	0,599

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2024)

Berlandaskan tabel 4.15 Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) Tahap 1 mampu dicermati bahwasanya nilai variabel kesehatan keselamatan kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan diatas 0,50. Kemudian tabel 4.16 menjelaskan Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) Tahap 2 bahwasanya angka variabel kesehatan keselamatan kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja juga diatas 0,50. Hal ini dapat diambil kesimpulan bahwanya keempat konstruk di atas dapat dinilai valid. Berikut ini nilai Heterotrait-Monotrait (HTMT) yang dilakukan pada aplikasi Smart PLS 3.0 melalui dua tahap, yaitu dengan mediasi dan tanpa mediasi.

4.4.1.3 Uji Reliabilitas

Outer model selain dinilai melalui pengujian terhadap validitas konvergen dan validitas diskriminan, mampu dilaksanakan dengan memperhatikan reliabilitas konstruk. Uji reliabilitas dipraktikkan dengan cara mengukur dan melihat kedua komponen yaitu *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Konstruk dinyatakan

reliable, apabila kedua komponen tersebut memiliki nilai 0,70 (Ferdinand, 2002) *dalam* (Fazriansyah et al., 2022). Uji reliabilitas dilakukan melalui dua tahap, yaitu dengan mediasi dan tanpa mediasi. Berikut ini merupakan tabel 4.17 dan 4.18 hasil dari uji reliabilitas:

Tabel 4.17
Nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* Tahap 1

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kesehatan dan Keselamatan Kerja	0,937	0,926	<i>Reliable</i>
Lingkungan Kerja	0,910	0,881	<i>Reliable</i>
Kinerja Karyawan	0,950	0,942	<i>Reliable</i>

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2024)

Tabel 4.18
Nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* Tahap 2

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kesehatan dan Keselamatan Kerja	0,937	0,926	<i>Reliable</i>
Lingkungan Kerja	0,910	0,881	<i>Reliable</i>
Kinerja Karyawan	0,950	0,942	<i>Reliable</i>
Kepuasan Kerja	0,937	0,926	<i>Reliable</i>

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan pada tabel 4.17 di atas, hasil *composite reliability* untuk setiap variabel yaitu, kesehatan dan keselamatan kerja (0,937), lingkungan kerja (0,910) dan kinerja karyawan (0,950). Sedangkan nilai *cronbach's alpha* guna tiap variabel antara lain, kesehatan keselamatan kerja (0,926), lingkungan kerja (0,881) serta kinerja karyawan (0,942). Hasil tersebut menyimpulkan bahwa seluruh variabel berhasil menjalani uji reliabilitas dan dapat dikatakan *reliable*.

Kemudian berdasarkan pada tabel 4.18 di atas, hasil *composite reliability* untuk setiap variabel yaitu, kesehatan dan keselamatan kerja (0,937), lingkungan kerja (0,910), kinerja karyawan (0,950) serta kepuasan kerja (0,937). Sedangkan nilai *cronbach's alpha* guna tiap variabel antara lain, kesehatan keselamatan kerja (0,926), lingkungan kerja (0,881), kinerja karyawan (0,942) serta kepuasan kerja (0,926). Hasil tersebut juga menyimpulkan bahwa seluruh variabel berhasil menjalani uji reliabilitas dan dapat dikatakan *reliable*.

4.4.2 Analisis Hasil Uji Model Struktural (*Inner Model*)

Langkah setelah menguji *outer model* dan sesuai dengan kriteria yang ditetapkan, kemudian tindakan setelahnya adalah menguji *inner model*. Adapun tahapan pengujian dilakukan melalui pengamatan kriteria nilai *R-Square*, *F-Square* serta koefisien jalur.

4.4.2.1 *R-Square*

Analisi *R-Square* dipakai guna mengetahui besarnya pengaruh variabel eksogen (X) terhadap variabel endogen (Y). Terdapat tiga kategori pengelompokkan pada nilai *R-Square* meliputi kategori kuat, kategori moderat dan kategori lemah. Apabila nilai *R-Square* berjumlah 0,75 maka termasuk dalam kategori kuat, nilai 0,50 termasuk kategori moderat dan nilai 0,25 termasuk kategori lemah (Hair et al., 2011). Analisis *R-Square* juga dilakukan dengan dua tahap, yaitu dengan mediasi dan tanpa mediasi. Berikut merupakan tabel 4.19 dan 4.20 hasil dari *R-Square* Tahap 1 dan Tahap 2:

Tabel 4.19
Hasil *R-Square* Tahap 1

Variabel	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kinerja Karyawan	0,899	0,897

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2024)

Tabel 4.20
Hasil *R-Square* Tahap 2

Variabel	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kinerja Karyawan	0,850	0,848
Kepuasan Kerja	0,876	0,874

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2024)

Beralaskan tabel 4.19 Hasil *R-Square* Tahap 1, diperoleh nilai *R-Square* dari variabel kinerja karyawan (Y) sejumlah 0,899 dan *R-Square Adjusted* sejumlah 0,897. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai *R-Square* kedua variabel dapat dikatakan *reliabel* dan termasuk ke dalam kategori kuat.

Berdasarkan tabel 4.20 Hasil *R-Square* Tahap 2, diperoleh nilai *R-Square* dari variabel kinerja karyawan (Y) sejumlah 0,850 dan *R-Square Adjusted* sejumlah 0,848. Kemudian variabel kepuasan kerja (Z) memiliki nilai *R-Square* sejumlah 0,876 dan *R-Square Adjusted* sejumlah 0,874. Hasil tersebut menunjukkan bahwa

nilai *R-Square* kedua variabel dapat dikatakan *reliabel* dan termasuk ke dalam kategori kuat.

4.4.2.2 F-Square

F-Square merupakan perubahan dari *R-Square* ketika suatu variabel eksogen dikeluarkan dari model. Konsep ini dipakai guna melakukan penilaian terhadap besar atau kecilnya pengaruh antar variabel melalui *effect size* atau *F-Square*. Terdapat tiga kategori *F-Square*, nilai $>0,02$ dikategorikan kecil, $>0,15$ kategori sedang dan $>0,35$ kategori besar (Cohen, 1988). Analisis *F-Square* juga dilakukan dengan dua tahap, yaitu dengan mediasi dan tanpa mediasi. Berikut merupakan tabel 4.16 hasil dari *F-Square*:

Tabel 4.21
Hasil F-Square

Variabel	F-Square
Kesehatan Keselamatan Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,398
Lingkungan Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,570

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2024)

Tabel 4.21
Hasil F-Square

Variabel	F-Square
Kesehatan Keselamatan Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,540
Lingkungan Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,128
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	5,665

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2024)

Beralaskan tabel 4.21 Hasil *F-Square* Tahap 1, dilihat bahwasanya variabel kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki *F-square* dengan jumlah 0,398 sehingga termasuk ke dalam kategori besar. Variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki *F-square* dengan jumlah 0,570 sehingga termasuk ke dalam kategori besar.

Sedangkan berdasarkan tabel 4.22 Hasil *F-Square* Tahap 2, dilihat bahwasanya variabel kesehatan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai *F-square* dengan jumlah 0,540 sehingga termasuk ke dalam kategori besar. Variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki *F-square* sebesar 0,128 sehingga termasuk ke dalam kategori sedang. Variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki *F-square* dengan jumlah 5,665 sehingga termasuk ke dalam kategori besar.

4.4.2.3 Koefisien Jalur

Adapun koefisien jalur dilakukan melalui *bootstrapping* dalam penelitian ini digunakan untuk melihat tingkat pengaruh secara parsial dan menjelaskan hubungan antar variabel mengarah positif atau negatif. Apabila angka *P-value* $< 0,05$ dapat dikategorikan signifikan, sedangkan angka *P-value* $> 0,05$ termasuk dalam kategori tidak signifikan. Proses uji koefisien jalur dilakukan dengan dua tahap, yaitu dengan mediasi dan tanpa mediasi. Berikut ini merupakan tabel 4.23 dan 4.24 hasil dari koefisien jalur tahap 1 dan tahap 2:

Tabel 4.23
Hasil Koefisien Jalur Tahap 1

Variabel	T Statistics (O/STDEV)	P-Value
Kesehatan Keselamatan Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	2,835	0,005
Lingkungan Kerja(X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	6,351	0,000

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2024)

Tabel 4.24
Hasil Koefisien Jalur Tahap 1

Variabel	T Statistics (O/STDEV)	P-Value
Kesehatan Keselamatan Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	5,118	0,000
Lingkungan Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	2,284	0,023
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	6,781	0,000

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2024)

Beralaskan pada tabel 4.23 Hasil Koefisien Jalur Tahap 1 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa:

- Kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan didapat *P-Values* sejumlah $0,005 < 0,05$. Hal ini memberikan penjelasan bahwasanya kesehatan keselamatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan didapat *P-Values* sejumlah $0,000 < 0,05$. Hal ini memberikan penjelasan bahwasanya lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

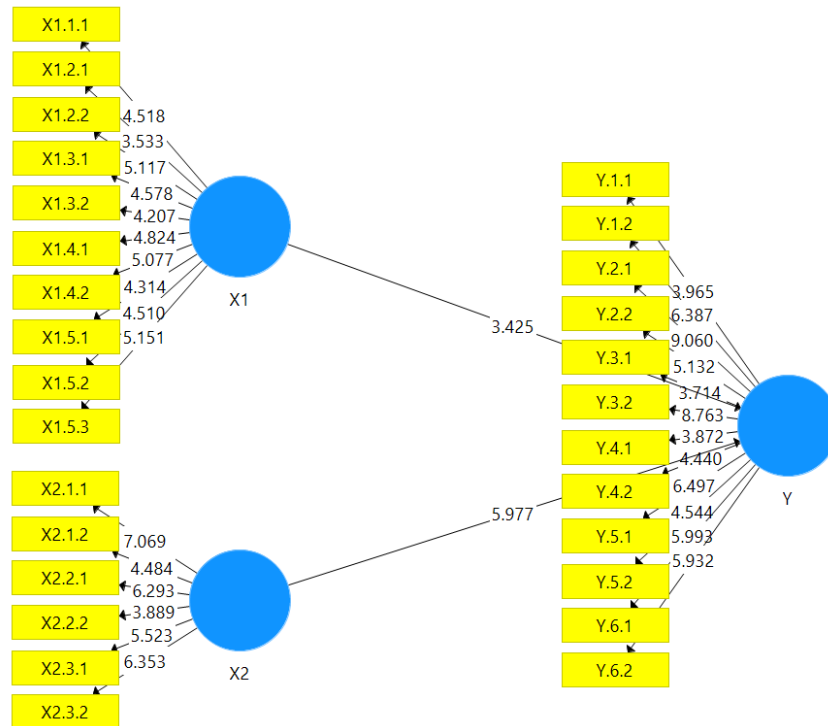
Sedangkan berdasarkan pada tabel 4.24 Hasil Koefisien Jalur Tahap 2 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. Kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja didapat *P-Values* sejumlah $0,000 < 0,05$. Hal ini memberikan penjelasan bahwasanya kesehatan keselamatan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
- b. Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja didapat *P-Values* sejumlah $0,023 < 0,05$. Hal ini memberikan penjelasan bahwasanya lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
- c. Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan didapat *P-Values* sejumlah $0,000 < 0,05$. Hal ini memberikan penjelasan bahwasanya kepuasan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4.4.3 Uji Hipotesis

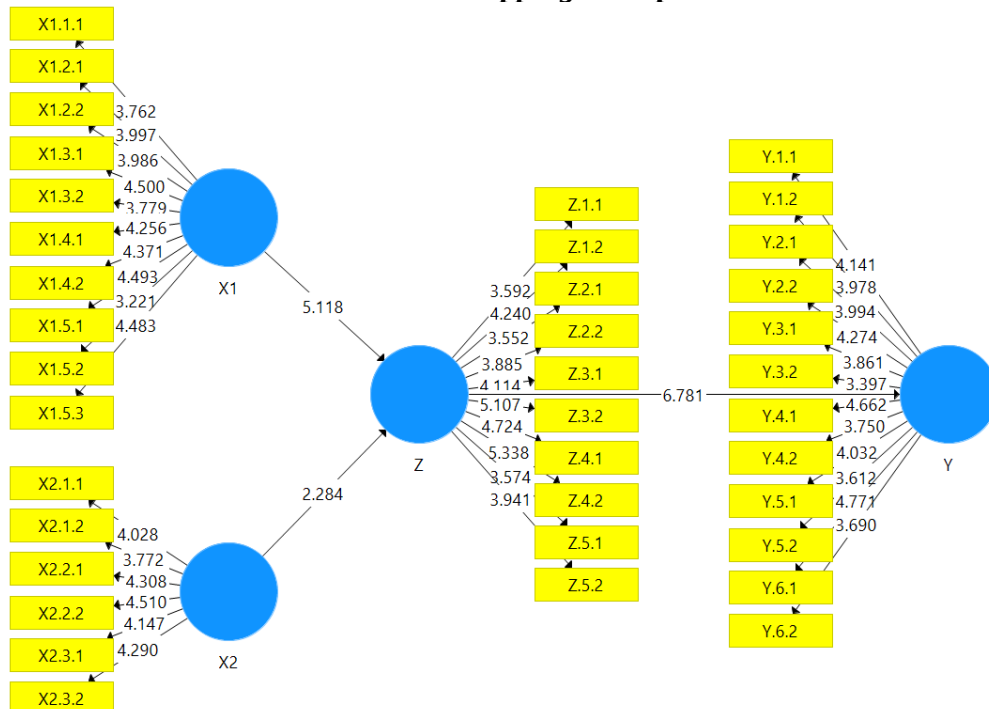
Uji t dilaksanakan guna mengukur hipotesis terkait dengan pengaruh dari tiap variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Uji T diartikan sebagai tes statistik guna menguji kebenaran hipotesis. *T-statistics* adalah suatu angka yang dimanfaatkan untuk mengamati tingkat signifikansi pada pengujian hipotesis dengan cara mencari nilai *T-statistics* melintasi metode *bootstrapping*. Pada pengujian hipotesis dinilai signifikan jika angka *T-statistics* lebih tinggi daripada 1,96, sedangkan apabila angka *T-statistics* lebih rendah daripada 1,96 akan dinilai tidak signifikan. Sedangkan apabila nilai *P-Values* yang diperoleh $< 0,05$, maka pengaruh tersebut dinilai positif dan sebaliknya (I. Ghozali, 2016). Uji hipotesis dilakukan dengan dua tahap yaitu tanpa mediasi dan dengan mediasi.

Gambar 4.6
Hasil Bootstrapping Tahap 1



Sumber: Hasil Pengolahan Smart PLS 3.0

Gambar 4.7
Hasil Bootstrapping Tahap 2



Sumber: Hasil Pengolahan Smart PLS 3.0

Tabel 4.25
Hasil Uji Hipotesis Tahap 1

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>T-Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P-Values</i>
Direct Effect				
Kesehatan Keselamatan Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,398	0,386	3,093	0,002
Lingkungan Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,570	0,559	5,861	0,000

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2024)

Tabel 4.26
Hasil Uji Hipotesis Tahap 2

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>T-Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P-Values</i>
Indirect Effect				
Kesehatan Keselamatan Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,591	0,562	4,454	0,000
Lingkungan Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,288	0,262	2,433	0,015

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2024)

Berlandaskan tabel 4.25 Hasil Uji Hipotesis Tahap 1, hasil pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti dapat digunakan untuk menjawab hipotesis yang telah dirumuskan. Adapun simpulan yang dapat ditarik dari hasil analisis, sebagai berikut:

1. Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh variabel kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,398, T-statistics 3,093 ($>1,96$) serta nilai P-Values sejumlah 0,002 ($<0,05$). Hal ini menunjukkan H1 diterima karena variabel kesehatan keselamatan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,570, T-statistics 5,861 ($>1,96$) serta nilai P-Values sejumlah 0,000 ($<0,05$). Hal ini menunjukkan H2 diterima

karena variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan berdasarkan tabel 4.26 Hasil Uji Hipotesis Tahap 2, hasil pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti dapat digunakan untuk menjawab hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian. Adapun kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil analisis data, sebagai berikut:

1. Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Pengaruh variabel kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,591, *T-statistics* 4,207 ($>1,96$) serta nilai *P-Values* sejumlah 0,000 ($<0,05$). Hal ini menunjukkan H_3 diterima karena variabel kesehatan keselamatan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,288, *T-statistics* 2,601 ($>1,96$) serta nilai *P-Values* sejumlah 0,010 ($<0,05$). Hal ini menunjukkan H_3 diterima karena variabel kesehatan lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

4.5.1 Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berlandaskan perhitungan memanfaatkan *software* Smart PLS 3.0 menunjukkan bahwasanya kesehatan keselamatan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia KCU Malang.

Ini selaras dengan (Mooy et al., 2023) dan (Elny et al., 2023) memberikan keterangan bahwasanya kesehatan keselamatan kerja berkontribusi dalam pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam kedua penelitian tersebut menerangkan bahwasanya semakin naik kesehatan keselamatan kerja di organisasi, kemudian kinerja karyawan di dalamnya semakin naik pula. Hal ini berarti dengan adanya kesehatan dan keselamatan kerja bagus mampu menghadirkan dampak bagus pula bagi kinerja karyawan.

Islam memandang keselamatan dan memberikan larangan kepada umatnya untuk berbuat kerusakan baik pada diri sendiri atau lingkungannya. Hal ini selaras dengan penjelasan Allah dalam surah Al-Baqarah ayat 195 sebagai berikut:

وَأَنْفِقُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ ۚ وَأَحْسِنُوا ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ

Artinya: “Dan belanjakanlah (harta bendamu) di jalan Allah, dan janganlah kamu menjatuhkan dirimu sendiri ke dalam kebinasaan, dan berbuat baiklah, karena sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik.”

Dalam ayat tersebut, Allah SWT menyampaikan larangan hambanya guna melakukan kerusakan. Allah telah menciptakan segala sesuatu di dunia untuk dapat dimanfaatkan secara baik oleh manusia, maka dari itu manusia harus menjaga dengan baik agar tidak memberikan dampak yang buruk bagi dirinya sendiri, orang lain bahkan lingkungan sekitar. Apabila dihubungkan dengan variabel kesehatan dan keselamatan kerja, manusia hendaknya menerapkan prinsip kehati-hatian dalam melaksanakan pekerjaan.

Penjelasan tersebut dapat dikaitkan dengan firman Allah pada surah Al-Jumu'ah ayat 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: “Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.”

Pada ayat di atas, dapat dipahami bahwasanya Allah SWT telah menerangkan haluan seorang muslim untuk bekerja merupakan semata-mata meraih ridha Allah SWT dan memperoleh hal utama dari hasil dari bekerja. salah satu cara untuk mencari ridha Allah adalah dengan menjauhi apa yang dilarang oleh-Nya, seperti melakukan kerusakan dan memberikan dampak yang buruk. Apabila hal tersebut telah menjadi pegangan hidup seseorang dalam bekerja, maka akan terwujud kinerja yang baik.

Apabila dihubungkan konsep *key performance indicator*, terdapat hubungan erat antara *key performance indicator* dengan kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Kesehatan keselamatan kerja menjadi aspek penting dalam lingkungan kerja yang memiliki tujuan untuk menjaga kesejahteraan dan keselamatan karyawan. Hubungan antara KPI dengan pengaruh kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan dapat ditinjau melalui beberapa sudut pandang, seperti apabila suatu organisasi memiliki program kesehatan keselamatan kerja yang efektif dan karyawan merasa aman serta sehat dalam lingkungan kerja, maka hal ini dapat berdampak positif pada kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat kesehatan baik, cenderung lebih produktif, lebih fokus, dan memiliki tingkat absensi yang lebih rendah. Keseluruhan aspek tersebut dapat tercermin dalam penacapaian KPI di dalam organisasi.

Pernyataan tersebut didukung oleh (Ulfa, 2015) *dalam* (Sahaya & Wahyuni, 2017) yang menjelaskan bahwa identifikasi KPI dapat berupa keberhasilan dalam berbagai kegiatan, kesehatan dan pengembangan organisasi, serta mewujudkan target organisasi dalam program atau penyampaian pelayanan. Hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa aspek kesehatan dan keselamatan memiliki peran penting dalam penilaian *key performance indicator*. Lebih lanjut, kinerja karyawan memiliki keterkaitan yang cukup kuat dengan *key performance indicator* dimana KPI akan

membuat penilaian yang dibuat sangat objektif dan dapat memilih karyawan yang sangat produktif dan tidak (Pasinggi et al., 2020).

4.5.2 Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berlandaskan perhitungan memanfaatkan *software* Smart PLS 3.0 menunjukkan bahwasanya variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia KCU Malang meliputi beragam aspek, meliputi ikatan atasan dengan bawahan, dan sebaliknya sertahubungan antar karyawan. Hal ini tercermin dari sikap dan perilaku dalam bekerja, seperti atasan selalu memberikan penjelasan tugas kepada karyawan, dipilihnya kepala bagian atau *supervisor* pada setiap divisi, kegiatan rutin karyawan untuk melaporkan tugas yang telah dikerjakan kepada kepala bagian atau *supervisor*, munculnya inspirasi dari karyawan yang dapat menjadi saran baru dalam proses melaksanakan tugas. Selain itu, hubungan antar karyawan juga dinilai baik terlihat dari komunikasi yang terjalin mampu memudahkan penyampaian informasi yang diperlukan dan antar karyawan telah terbiasa untuk saling membantu apabila menemui kesulitan selama mengerjakan tugas.

Ini ini selaras dengan (Handayani & Daulay, 2021) dan (As'ad, 2021) memberikan keterangan bahwasanya lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Isinya menyampaikan adanya ikatan yang selaras antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Apabila lingkungan kerja baik, kinerja karyawan cenderung meningkat. Kemudian juga mengungkapkan lingkungan kerja sangat mendukung serta diperlukan dalam mencapai kinerja karyawan yang lebih baik.

Dalam islam, perihal lingkungan kerja juga disinggung dalam surah Al-Hujurat ayat 10, sebagai berikut:

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلَحُوا بَيْنَ أَخَوِيكُمْ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ

Artinya: “Sesungguhnya rang-orang beriman itu bersaudara. Sebab itu damai- kanlah (perbaikilah hubungan) antara kedua saudaramu itu dan takut- lah terhadap Allah, supaya kamu mendapat rahmat.”

Pada ayat tersebut menjelaskan bahwa menurut konsep Al-Qur'an, setiap orang beriman merupakan saudara. Jika terjadi konflik yang ditimbulkan dari perbedaan cara pandang atau lainnya, maka sebaiknya mukmin yang lain mendamaikan antara kedua belah pihak yang berselisih. Ayat ini mengandung nilai persaudaraan yang menjadi aspek penting dalam membangun masyarakat muslim dalam berbagai kegiatan, termasuk juga bekerja. Selain itu, hubungan atasan dengan bawahan dapat dicontohkan melalui sikap memimipin individu atau kelompok yang disertai dengan pemberian perintah, arahan atau bimbingan sebelum melaksanakan sebuah pekerjaan merupakan salah satu usaha dalam mencapai tujuan yang telah disepakati. Hal ini tercermin dalam surah An-Nisa ayat 58:

إِنَّ اللَّهَ يُأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ
نِعَمًا يَعِظُكُمْ بِهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya: “Sungguh, Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia hendaknya kamu menetapkannya dengan adil. Sungguh, Allah sebaik-baik yang memberi pengajaran kepadamu. Sungguh, Allah Maha Mendengar, Maha Melihat.”

Apabila dikaitkan dengan *key performance indicator*, maka terdapat hubungan antara *key performance indicator* dengan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Beberapa hal yang dapat dilihat sebagai hubungan *key performance indicator* dengan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, seperti KPI sebagai indikator pengaruh lingkungan kerja dan sebagai sarana evaluasi efektivitas lingkungan kerja. Hubungan antara KPI dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki keterkaitan yang kompleks. Evaluasi dari KPI dapat memberikan saran kepada organisasi untuk memahamai tingkat lingkungan kerja, sementara perbaikan dalam lingkungan kerja dapat meningkatkan kemungkinan pencapaian KPI di organisasi.

Pernyataan tersebut didukung oleh (Anita & Sabariah, 2023) yang menyatakan bahwa *key indicator performance* dan lingkungan kerja memiliki

pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil menunjukkan dua aspek tersebut memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila *key performance indicator* dan lingkungan kerja dalam kondisi baik, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Penelitian (Muslim & Firdaus, 2024) juga menjelaskan bahwa KPI memiliki kontribusi dalam pengelolaan dan penyelarasan kinerja karyawan akan menjadi suatu solusi dalam memberikan informasi keberhasilan perwujudan target kerja yang telah dilakukan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa KPI memiliki keterkaitan yang erat dengan kinerja karyawan.

4.5.3 Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Berlandaskan perhitungan memanfaatkan *software* Smart PLS 3.0 memberikan hasil variabel kesehatan keselamatan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dengan peran variabel mediasi. Aspek kesehatan dan keselamatan kerja mencakup berbagai hal, seperti alat kesehatan karyawan, perlindungan terhadap kesehatan karyawan, lingkungan kerja secara medis, lingkungan sosial psikologis serta lingkungan kerja secara fisik. Melalui kepuasan kerja yang tercermin dari karyawan, kesehatan dan keselamatan kerja mampu menciptakan efek lebih signifikan terhadap kinerja karyawan. Harapan karyawan mengenai kepuasan kerja meliputi pekerjaan itu sendiri, upah, promosi, pengawasan dan rekan kerja.

Ini selaras dengan (Hutagaol & Arwiyah, 2020) dan (Azimah & Endranto, 2022) menjelaskan bahwasanya kesehatan keselamatan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Hasil itu memperlihatkan kepuasan kerja teruji berperan sebagai variabel mediasi antara kedua variabel tersebut, artinya semakin meningkat aspek kesehatan keselamatan kerja yang diterapkan di dalam organisasi, akan semakin memberi tingkatan lebih tinggi dari kepuasan dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja menjadi variabel yang memperbesar pengaruh dari kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Islam juga membahas mengenai bentuk pemeliharaan kesehatan dan keselamatan kerja yang terkandung di dalam surah Al-Qasas ayat 77:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: "Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan."

Surah tersebut menjelaskan bahwasanya pemberi kerja sebagai orang yang memiliki ekonomi lebih tinggi harus memberikan perlindungan kepada pekerja sebagai bentuk perilaku baik sebagaimana yang diperintahkan Allah SWT. Bentuk perilaku baik dapat diterapkan dalam berbagai hal, seperti perlindungan sosial, perlindungan teknis dan perlindungan ekonomis. Hal ini dijelaskan kembali oleh surah Ibrahim ayat 7 mengenai kepuasan kerja:

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِنْ كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

Artinya: Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan; "Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih".

Islam menyinggung terkait dengan rasa puas seringkali diketahui dengan bentuk syukur. Artinya, sekecil apapun pemberian apapun yang didapat dari siapapun, kita diwajibkan untuk selalu bersyukur. Hal ini dikarenakan kita harus percaya segala nikmat yang telah disyukuri mampu menarik nikmat-nikmat lainnya.

Selanjutnya, setelah kita merasa puas dengan apa yang diberikan Allah, kita diwajibkan pula untuk mengerjakan kebaikan-kebaikan lainnya. Ini sepadan dengan ketika melakukan pekerjaan, kerja baik sesuai dengan tugas yang diberikan,

akan memperoleh balasan yang sepadan. Penjelasan tersebut selaras dengan surah Al-Isra ayat 7 sebagai berikut:

إِنْ أَحْسَنْتُمْ أَحْسَنْتُمْ لِأَنْفُسِكُمْ وَإِنْ أَسَأْتُمْ فَلَهَا فَإِذَا جَاءَ وَعْدُ الْآخِرَةِ لَيْسَ بِتُؤْوَاهُمْ
وَلِيَدْخُلُوا الْمَسْجِدَ كَمَا دَخَلُوهُ أَوَّلَ مَرَّةٍ وَلِيُتَبِّرُوا مَا عَلَوْا تَتْبِيرًا

Artinya: “Jika kamu berbuat baik (berarti) kamu berbuat baik untuk dirimu sendiri. Dan jika kamu berbuat jahat, maka (kerugian kejahatan) itu untuk dirimu sendiri. Apabila datang saat hukuman (kejahatan) yang kedua, (Kami bangkitkan musuhmu) untuk menyuramkan wajahmu lalu mereka masuk ke dalam masjid (Masjidil Aqsa), sebagaimana ketika mereka memasukinya pertama kali dan mereka membinasakan apa saja yang mereka kuasai.”

Key performance indicator untuk sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja menjadi alat penting yang dimanfaatkan oleh perusahaan untuk mengukur efektivitas program dalam mengurangi peluang dan resiko kesehatan keselamatan kerja. KPI kesehatan keselamatan kerja juga menyediakan informasi bagi organisasi dalam berbagai aspek, seperti mengevaluasi sistem manajemen K3 dan mengidentifikasi peluang perbaikan. Indikator kinerja ini dapat mencakup berbagai hal, salah satunya adalah kepuasan karyawan (Leong et al., 1990; Mapes & Szwe-jczewski, 1997; Parmenter, 2009) dan keselamatan kerja (Flin & O’connor, 2000; Mearns et al., 2003; Parmenter, 2009) dalam (Bhatti & Razaq, 2014). Indikator tersebut digunakan oleh sebagian besar organisasi untuk mengukur dan mengelola kinerja.

Lebih lanjut, berdasarkan analisis regresi oleh (Bhatti & Razaq, 2014) mengungkapkan bahwa pengukuran kinerja dari segi biaya, keuangan, kuantitas, fleksibilitas waktu, keandalan pengiriman, keselamatan, kepuasan pelanggan dan kepuasan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Selain itu, penelitian (Andri & Andini, 2018) menjelaskan bahwa strategi yang dapat dibanding saat ini untuk meningkatkan budaya kesehatan keselamatan kerja di organisasi adalah dengan menjadikan budaya kesehatan keselamatan kerja secara indikator utama kerja yang masuk dalam *key performance indicator*. Hal ini

dimaksudkan agar memaksa karyawan untuk bekerja dengan *safety* dan mengontrol karyawan lain untuk juga bersifat *safety*.

Hristov & Chirico (2019) dalam (Purwanto, 2023) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan *key performance indicator* yang fundamental saat organisasi menerapkan strategi bersaing. Jika dikaitkan dengan *key performance indicator*, kepuasan kerja menjadi *output* dari kinerja karyawan itu sendiri. Penelitian (Aldi & Yusman, 2022) menyebutkan bahwa apabila seorang karyawan yang telah melakukan pekerjaan sesuai dengan *job description* dengan baik dan telah sesuai dengan *key performance indicator* yang telah ditentukan, maka organisasi memiliki kewajiban untuk memperhatikan tingkat kepuasan karyawan. Hal ini dimaksudkan sebagai rasa terima kasih atas kinerja maksimal yang telah diberikan karyawan kepada organisasi. Selaras dengan hasil penelitian diatas, (Nursanti et al., 2019) menjelaskan bahwa organisasi perlu menghargai hasil kerja dari tiap karyawan yang dapat ditunjukkan dengan pemberian *reward* apabila karyawan dapat mencapai *grade* KPI tertentu.

Kinerja karyawan juga tidak lepas dengan *key performance indicator*. Salah satunya adalah penelitian (Legaretsa & Purnamawaty, 2021) yang memberikan keterangan mengenai identifikasi KPI dari kriteria kapabilitas menunjukkan bahwa perbaikan kinerja karyawan menjadi salah satu aspek yang dinilai.

4.5.4 Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Berlandaskan perhitungan memanfaatkan *software* Smart PLS 3.0 memberikan hasil variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Lingkungan kerja membangkitkan kepuasan kerja, selanjutnya mampu meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat diukur melalui berbagai tolak ukur, seperti kualitas, kuantitas, efektivitas, ketepatan waktu, komitmen kerja serta kemandirian dalam mencapai arah organisasi. Apabila seluruh ikatan dalam organisasi, mulai dari ikatan atasan dengan bawahan dan sebaliknya serta ikatan antar karyawan diperkirakan baik, karyawan akan merasa puas dengan

pekerjaannya. Kepuasan kerja ini yang menjasi aspek penting yang mendorong karyawan memperlihatkan perilaku dalam bekerja, yang pada akhirnya dapat menentukan tingkat kinerja karyawan. Dengan memahami pengaruh yang saling berhubungan dengan lingkungan kerja, diharapkan manajemen PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Malang memiliki langkah efektif untuk mewujudkan kepuasan kerja karyawan sehingga mampu menumbuhkan kinerja karyawan dan organisasi secara keseluruhan.

Ini selaras dengan (Kones et al., 2022) dan (Uma & Swasti, 2024) membuktikan lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditambahkan mediasi kepuasan kerja. Ini berarti semakin tinggi kondisi lingkungan kerja pada organisasi, mampu memberikan tingkatan lebih tinggi pada kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang tercipta akan mendorong karyawan untuk berkenan mengerahkan seluruh potensi yang dimiliki berupa kinerja yang maksimal. Hal tersebut dilakukan karyawan karena telah merasa puas dan nyaman atas kondisi di sekitar tempat karyawan bekerja.

Allah SWT menyinggung permasalahan lingkungan kerjanya yang terkandung di dalam surah Adz-Dzaariyaat ayat 56-58 sebagai berikut:

يقول الله عز وجل: وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ * مَا أُرِيدُ مِنْهُمْ مِنْ رِزْقٍ وَمَا أُرِيدُ أَنْ يُطْعَمُونَ * إِنَّ اللَّهَ هُوَ الرَّزَّاقُ ذُو الْقُوَّةِ الْمَتِينُ

Artinya: “Aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan agar mereka beribadah kepada-Ku. Aku tidak menghendaki rezeki sedikit pun dari mereka dan Aku tidak menghendaki agar mereka memberi makan kepada-Ku. Sungguh Allah, Dialah Pemberi rezeki Yang Mempunyai Kekuatan lagi Sangat Kokoh.”

Lingkungan kerja yang diperlukan oleh setiap karyawan merupakan lingkungan yang dapat mendorong usaha-usaha karyawan, karena mayoritas karyawan di PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Malang beragama Islam, maka lingkungan kerja yang Islami sebaiknya tercipta di dalamnya untuk saling mengisi dan melengkapi. Dalam ayat tersebut, menjelaskan bahwa setiap aktivitas hamba dalam aspek politik, manajemen, sosial, ekonomi di dunia merupakan

bentuk ibadah kepada Allah. Ibadah tersebut lah yang menjadi tujuan penciptaan manusia. Hal ini juga dijelaskan kembali pada surah At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ
بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”

Karena Islam menjadi agama yang memperjuangkan kerja karena bekerja adalah bentuk pengabdian kepada Allah SWT. Islam memberikan kewajiban bagi seluruh umat untuk berupaya dan memiliki sikap kerja keras sehingga kedamaian dan kemakmuran dalam hidup (kepuasan) tercapai. Islam membahas kepuasan kerja pada surah At-Taubah ayat 105 diatas. Kedua ayat diatas juga berkaitan dengan firman Allah SWT pada surah Az-Zumar ayat 39:

قُلْ يَا قَوْمِ اعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ ۖ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ

Artinya: “Katakanlah, Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui.”

Ayat tersebut mendukung dua ayat diatas bahwa kita sebagai hamba diperintah guna bekerja. Karena melalui proses bekerja, manusia tidak semata-mata meraih balasan berupa gaji dan mampu melakukan pemenuhan kebutuhan, tetapi sekaligus untuk menggali nafkah sebagai upaya dari ibadah kepada Allah SWT.

Penelitian (Jauhari et al., 2021) mengidentifikasi ketidaktercapaian *key performance indicator* mulai dari pelatihan, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Hasil menunjukkan bahwa 55% karyawan menyatakan tidak puas dengan pekerjaan sebagai dampak dari 45% hubungan yang tidak harmonis dengan pimpinan. Maka dari itu, pemimpin perlu menciptakan lingkungan kerja yang baik, seperti iklim dan suasana kerja yang harmonis diantara pemimpin dan karyawan. Karena hal ini dapat

meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Selain itu, penelitian (Fauziek & Yanuar, 2021) juga menunjukkan bahwa adanya hubungan antara *key performance indicator* dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa penurunan Kpi dapat menjadi tanda rendahnya kinerja karyawan. Hal ini dapat disebabkan karena kurangnya kepuasan kerja karyawan sehingga dapat menimbulkan timbulnya stres kerja, yang pada akhirnya dapat memberikan dampak terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Triono, 2022) juga meneliti mengenai penilaian kerja yang dilakukan dengan *key performance indicator* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan dapat dikatakan signifikan. Lebih lanjut, dengan adanya penerapan sistem penilaian kerja yang efektif seperti penggunaan *key performance indicator* diharapkan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Aspek-aspek *key performance indicator* seperti kepuasan pelanggan, kenadalan pengiriman, pembelajaran dan pertumbuhan, kepuasan karyawan, biaya, kinerja keuangan, fleksibilitas karyawan memiliki dampak terhadap kinerja karyawan (Aldoghan et al., 2022).

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berlandaskan pada hasil penelitian dengan memanfaatkan pendekatan kuantitatif dan berlandaskan kepada rumusan masalah dan tujuan penelitian yang diputuskan guna memahami “Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Karyawan PT. Pos Indonesia KCU Malang), dapat ditarik benang merah sebagai berikut:

1. Kesehatan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat membuktikan bahwa karyawan setuju lingkungan kerja secara medis, sarana kesehatan tenaga kerja, pemeliharaan tenaga kerja, lingkungan kerja secara fisik, sosial dan psikologis perlu diperhatikan dan ditingkahkan di organisasi, sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Adapun pernyataan yang memiliki nilai paling tinggi adalah pernyataan mengenai suasana tempat dan pekerjaan aman dan nyaman bagi karyawan. Hal ini menerangkan bahwa kesehatan keselamatan kerja karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Malang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Malang.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat membuktikan bahwa karyawan setuju hubungan atasan dengan bawahan atau sebaliknya dan hubungan antar karyawan dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun pernyataan yang memiliki nilai paling tinggi adalah pernyataan mengenai karyawan dan rekan kerja telah menjamin komunikasi dengan baik. Hal ini menerangkan bahwa lingkungan kerja yang ada di PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Malang berpengaruh kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Malang.
3. Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat membuktikan bahwa karyawan setuju

bahwa pekerjaan, upah, promosi, pengawasan dan rekan kerja menjadi aspek-aspek yang memberikan kontribusi dari pengaruh kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun pernyataan yang memiliki nilai paling tinggi adalah pernyataan mengenai adanya kesempatan atau peluang promosi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dan *supervisor* mau mendengarkan keluhan karyawan dan dengan bijaksana tidak memaksakan kehendaknya. Hal ini menerangkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Malang.

4. Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat membuktikan bahwa karyawan setuju bahwa upah, promosi, pengawasan dan rekan kerja menjadi aspek-aspek yang memberikan kontribusi dari pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun pernyataan yang memiliki nilai paling tinggi adalah pernyataan mengenai adanya kesempatan atau peluang promosi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dan *supervisor* mau mendengarkan keluhan karyawan dan dengan bijaksana tidak memaksakan kehendaknya. Hal ini menerangkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Malang

5.2 Saran

Berlandaskan pada kesimpulan tersebut, ditemukan beberapa saran yang dapat diberikan oleh peneliti, antara lain yakni:

1. Bagi Instansi

Berlandaskan hasil pembahasan, bahwasanya seluruh indikator memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan juga ditambah melalui kepuasan kerja sebagai salah satu faktornya. Namun, ditemui beberapa angka dari keempat variabel yang masih dinilai rendah, sehingga PT. Pos Indonesia KCU Malang dapat melakukan pembenahan dalam beberapa aspek, seperti memberikan tunjangan untuk karyawan yang ditemui kecelakaan kerja, atasan menjelaskan tugas dengan jelas dan rutin sebagai usaha untuk meningkatkan

ikatan antara keduanya serta karyawan diberikan pemahaman terkait melakuakn pekerjaan sesuai dengan standar prosedur dari organisasi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya sebaiknya menggali informasi terkait dengan data struktur organsiasi yang terbaru dan jumlah karyawan sesuai dengan karaketristik sampel langsung kepada manajemen perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar meminimalisir terhambatnya proses penyusunan penelitian. Selain itu, peneliti dapat mencoba menggunakan dua tahap dalam menguji hubungan antar variabel apabila di kemudian hari ditemukan hipotesis yang tertolak. Cara tersebut ditempuh agar mendapatkan hasil uji yang lebih baik daripada menggabungkan seluruh variabel dependen, variabel independen dan variabel mediasi dalam satu tahap pengujian. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat memperbarui atau menambahkan variabel lain yang memiliki potensi mampu memberikan pengaruh secara langsung atau tidak langsung terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, misalnya motivasi kerja dan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3(1), 287–298. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Ahmad, Y. ., Tewal, B. ., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174. <https://doi.org/10.35794/emba.7.3.2019.23747>
- Aini, H. N. (2020). Pengaruh Reward, Kesehatan dan Keselamatan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(1), 1–20. <https://doi.org/10.25077/jk3l.1.1.1-2.2020>
- Aldi, G., & Yusman, Y. (2022). Pengaruh Job Description, Key Performance Indicator, dan Kepuasan Kerja Terhadap Tingkat Produktivitas pada Perusahaan Properti di Tangerang. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 32–38. <https://doi.org/10.31253/ni.v2i1.2017>
- Aldoghan, M., Omar, K., Aburumman, O. J., & Abdulwahid, N. (2022). The Impact of Key Indicators on the Overall Performance of Saudi Arabian Telecommunication Companies. *Problems and Perspectives in Management*, 20(3), 192–203. [https://doi.org/10.21511/ppm.20\(3\).2022.16](https://doi.org/10.21511/ppm.20(3).2022.16)
- Alfarobi, M., & Derina Yusda, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Damri Cabang Lampung. *Jurnal Riset Ilmu Akuntansi*, 2(4), 37–43. <https://doi.org/10.55606/akuntansi.v2i4.1048>
- Ananda, A. R., & Cindy, W. (2023). Strategi Komunikasi Bidang Layanan Dan Pengembangan Usaha Dalam Membangun Citra RRI Kota Palangkaraya. *Jurnal Sosial, Pendidikan Dan Humaniora (JISPENDORA)*, 2(1). <https://doi.org/10.56910/jispendiora.v2i1.488>
- Andri, S., & Andini, F. K. (2018). Budaya Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dalam Upaya Mencapai Zero Accident. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 8(2), 65–74.
- Anita, N., & Sabariah, E. (2023). Pengaruh Key Performance Indicator (KPI) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tazbiya Brands. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 1(4), 140–151. <https://doi.org/10.59581/jrim-widyakarya.v1i3.1440>
- Anuraga, G., Indrasetianingsih, A., & Athoillah, M. (2021). Pelatihan Pengujian

- Hipotesis Statistika Dasar Dengan Software R. *Jurnal BUDIMAS*, 3(2).
<https://doi.org/10.29040/budimas.v3i2.2412>
- Aoliso, A., & Lao, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.TASPEN (Persero) Kantor Cabang Kupang. *BISMAN, Jurnal Bisnis & Manajemen*, 3(1).
<https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.937>
- Ardiansyah, Risnita, & Jailani, S. (2023). Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2).
<https://doi.org/10.4135/9781071812082.n469>
- Argon, B., & Liana, Y. (2020). Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *AKTIVA: Jurnal Akuntansi Dan Investasi*, 4(1), 1–14.
- Arianti, T. (2023). Strategi Peningkatan Kesadaran dan Implementasi K3 di Industri Konstruksi : Upaya Menjaga Kesehatan dan Keselamatan Kerja. *ARRAZI : Scientific Journal of Health*, 1(1), 113–121.
- As'ad, A. (2021). Pengaruh Kompetensi , Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *YUME : Journal of Management*, 4(1), 191–200.
<https://doi.org/10.37531/yume.vxix.344>
- Asmawiyah, Mukhtar, A., & Nurjaya. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 388–401.
<https://doi.org/10.37531/mirai.v5i2.636>
- Astuti, N. P., & Bakri, R. (2021). Pelatihan Pengolahan Data Menggunakan Aplikasi Smart-PLS 3 Secara Online di Masa Pandemi Covid 19. *CARADDE: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(1), 613–619.
- Atikah, R. A., & Rizqi, M. A. (2023). Analisis Beban Kerja Pada Karyawan KCU PT. Pos Indonesia (Persero) Malang. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(6), 10161–10179. <https://doi.org/10.31004/innovative.v3i6.6326>
- Aulia, S. (2022). Dampak Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Pada Kerja Karyawan KCU Pos Indonesia Malang. *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 10(1), 101–108.
<https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v10i1.548>
- Ayunasranawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1–10.
- Azhari, R., & Supriyatin. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(6), 1–25.

- Azharudin. (2023). Kompensasi (Upah) Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam. *EJESH: Jurnal Of Islamic Economics And Social*, 1, 44–53. <https://doi.org/10.32923/ejesh.v1i1.3263>
- Azimah, I. N., & Endranto, H. (2022). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Tambi. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 16(1), 96–110. <https://doi.org/10.4135/9781071812082.n469>
- Bachri, S., & Makkasau, S. (2023). Pengaruh Pengawasan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi Kabupaten Luwu. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(3), 3679–3686. <https://doi.org/10.37385/msej.v4i5.1629>
- Badrianto, Y., & Astuti, D. (2023). Peran Kepuasan kerja sebagai Mediasi pada Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 841–848. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1013>
- Bariroh, F., Hastari, S., & Dwiharto, J. (2017). PENGARUH KEPUASAN DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Pasuruan). *Jurnal EMA*, 2(2), 27–39. <https://doi.org/10.47335/ema.v2i2.19>
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *YUME : Journal of Management*, 4(1), 103–121. <https://doi.org/10.37531/yum.v11.76>
- Bhatti, I., & Razaq, Z. (2014). The Key Performance Indicators (KPIs) And Their Impact On Overall Organizational Performance. *Quality and Quantity*, 48(6), 3127–3143. <https://doi.org/10.1007/s11135-013-9945-y>
- Budhiartini, D. (2022). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja(K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Xl. Axiata Medan. *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan)*, 5(1), 251–260. <https://doi.org/10.33395/juripol.v5i1.11332>
- Budiharjo, H. P., Lengkong, V. P. ., & Lucky O.H Datulong. (2019). Pengaruh Kesehatan Kerja, Keselamatan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 4145–4154. <https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.18374>
- Cahyono, H., & Mardikaningsih, R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lion Super Indo (Distribution Center) Mojokerto. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2). <https://doi.org/10.36987/ecobi.v2i2.58>
- Chandra, R. A., & Anwar, Y. (2023). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja

- Sebagai Variabel Intervening Pada PT Utama Karya Infrastruktur Di Padang Pariaman. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(14), 171–178. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v5i6.4525>
- Christalisana, C. (2018). Pengaruh Pengalaman Dan Karakter Sumber Daya Manusia Konsultan Manajemen Konstruksi Terhadap Kualitas Pekerjaan Pada Proyek Di Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Fondasi*, 7(1), 87–98. <https://doi.org/10.36055/jft.v7i1.3305>
- Cohen, J. (1988). *Analisis Kekuatan Statistik untuk Ilmu Perilaku (Edisi ke-2nd)*. Routledge.
- Dhani, N. K. S. J., & Surya, I. B. K. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT Bali Busana Kreasi Di Kabupaten Badung). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(6), 602. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2023.v12.i06.p04>
- Dharmawan, F., & Kurniawan, D. (2023). Influence of Work Motivation, Occupational Health and Safety on Employee Performance of PT. Cipta Abadi Jaya Trans with Job Satisfaction as Mediating Variable. *Journal of Accounting and Finance Management*, 4(1), 95–103. <https://doi.org/10.38035/jafm.v4i1.196>
- Ekowati, V. M., & Amin, F. M. (2019). *The Effects of Occupational Health and Safety on Employee Performance Through Work Satisfaction*. 101(Iconies 2018), 242–245. <https://doi.org/10.2991/iconies-18.2019.46>
- Elny, S., Julkarnain, & Iriani. (2023). Pengaruh Keselamatan, Kesehatan dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtana Di Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Simki Economic*, 6(1), 134–142. <https://doi.org/10.29407/jse.v6i1.153>
- Emita, I., Yusuf, F., & Fransisco, S. (2023). Kinerja Karyawan di PT Pos Indonesia Jakarta Timur Ditinjau Dari Motivasi dan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi MH Thamrin*, 4(1), 288–301. <http://journal.thamrin.ac.id/index.php/ileka/article/view/1662/pdf288>
- Engkus, E. (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pasien Di Puskesmas Cibitung Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Governansi*, 5(2), 99–109. <https://doi.org/10.30997/jgs.v5i2.1956>
- Engkus, & Ulfah, N. (2019). Analisis Kinerja Pegawai Bagian Pelayanan Di Pt. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Subang. *Ministrate: Jurnal Birokrasi Dan Pemerintahan Daerah*, 1(1), 39–61. <https://doi.org/10.15575/jbpd.v1i1.6313>
- Evi, T., & Rachbini, W. (2022). *Partial Least Squares (Teori Dan Praktek)* (D. M. S. M.Pd (ed.)). CV. Tahta Media Group.
- Fajrin, Mas'ud, M., & Budiandriani. (2023). Pengaruh Perputaran Kas dan Perputaran Piutang terhadap Profitabilitas Pada PT Pos Logistik Indonesia

- Branch Office Makassar. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 380–388.
- Fatihudin, D. (2018). The Effect of Work Environment on Employee Performance Through the Job Satisfaction in Drinking Water Company Pandaan Indonesia. *International Journal Of Management And Economics Invention*, 04(11), 1982–1988. <https://doi.org/10.31142/ijmei/v4i11.01>
- Fauziek, E., & Yanuar, Y. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 680. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13155>
- Fazriansyah, Sari, N. A., & Mawardi. (2022). Apakah Persepsi Kemudahan Penggunaan dan Persepsi Kegunaan Berpengaruh Terhadap Niat untuk Menggunakan dan Penggunaan Aktual pada Aplikasi Pembayaran Digital? *Jurnal Manajemen*, 14(2), 271–283. <https://doi.org/10.30872/jmmn.v14i2.11126>
- Firdaus, M. F., Goib, A. A., & Febriana, C. (2021). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Melong Asih. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 6(1), 1–13.
- Firjatullah, J., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Fitrianto, I. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Rama Nusantara. *Journal Stiemkop*, 3(1), 113–134. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2012). *Partial Least Square: Konsep, Teknik dan Aplikasi Smart PLS 3.0 M3 Untuk Penelitian Empiris*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, M., Andi, M., & Maula, S. (2022). Akad Qardh Pada Perbankan Syariah Di Indonesia Perspektif Maqashid Sayriah Dr. Jasser Auda. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 7(4), 1449–1459. <http://dx.doi.org/10.30651/jms.v7i4.12652>
- Hair, J., & Alamer, A. (2022). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) in second language and education research: Guidelines using an applied example. *Research Methods in Applied Linguistics*, 1(3), 100027. <https://doi.org/10.1016/j.rmal.2022.100027>
- Hair, J., Anderson, R., Tatham, R., & Black, W. (2011). *Multivariate Data Analysis* (5th ed.). Prentice Hall, Inc.
- Hamid, R. S., & Anwar, S. (2019). *Structural Equation Model (SEM) Berbasis*

Varian (M. S. Abiratno, Sofa Nurdianti, Dra. Annis Diniati Raksanagara (ed.)). PT Inkubator Penulis Indonesia.

- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73–89. <https://doi.org/10.21009/jpeb.005.1.6>
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *CERED: Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 16–29. <https://doi.org/10.35316/idarah.2020.v1i1.16-29>
- Harahap, L. K. (2019). Analisis SEM (Structural Equation Modelling) Dengan SMARTPLS (Partial Least Square). *Fakultas Sains Dan Teknologi Uin Walisongo Semarang*, 1, 1.
- Hardani, Andriani, H., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A., Sukmana, D. J., & Auliya, N. H. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (A. Husnu Abadi, A.Md. (ed.); Issue March). CV. Pustaka Ilmu Group.
- Hariyanto, A., Tewal, B., & Uhing, Y. (2023). Pengaruh Profesionalisme, Motivasi, Serta Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Tni Al Dr. Wahyu Slamet Bitung Selama Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(1), 625–634. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i1.45940>
- Hartanto, V. C., & Turangan, J. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Dan Kompensasi Kepuasan Kerja Pegawai Hotel Di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(2), 518. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i2.11899>
- Hartono, B., & Maksum, I. (2020). The Importance of Changing Management Styles in The Digital Age. *Journal Industrial Engineering & Management Research (Jiemar)*, 1(3), 2722–8878. <https://doi.org/10.7777/jiemar.v1i2@2020JIEMAR><http://www.jiemar.org>148
- Hutagaol, M. F., & Arwiyah, Y. (2020). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Pabrik Es Siantar Unit Produksi). *E-Proceeding of Management*, 7(2), 3790–3800.
- Intopiana, M., Ma'sud, M. H., & Suci, R. P. (2020). Analisis Hubungan Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Konawe. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 49–60. <https://doi.org/10.24967/jmb.v4i2.763>
- Irawan, M. R. N. (2020). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan. *Jurnal Ecopreneur*.12,

3(1). <https://doi.org/10.51804/econ12.v3i1.676>

- Ismara, K. I., Slamet, Hargiyarto, P., Solikhin, M., Yuniarti, N., Sugiyono, L, B., Khayati, E. Z., Jatmiko, R. D., Fatah, A., Wulandari, B., Hidayat, N., & Wahyuni, I. (2014). Buku Ajar Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3). *Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta*, 62–74.
- Jauhari, D., Claudia, M., & Dewi, M. S. (2021). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cirajasa Engineering Consultants Di Jakarta. *Jwm (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 9(1), 1–16. <https://doi.org/10.20527/jwm.v9i1.27>
- Jopanda, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Universitas Satya Negara Indonesia*, 6(1). <https://doi.org/10.54964/manajemen.v6i1.164>
- Julita, S., Prasetyo, I., & Utri, W. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti Sari. *BBM (Buletin Bisnis Dan Manajemen)*, 08(02), 100–113. <https://doi.org/10.47686/bbm.v8i2.405>
- Kenanga, V., Wangi, N. A. N., Bahiroh, E., & Imron, A. L. I. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40–50. <https://doi.org/10.33096/jmb.v7i1.407>
- Khairani, S., & Yulianti, P. (2022). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Pada PT Bank Syariah Mandiri Cabang Padang. *Jurnal Penelitian Dan Pengkajian Ilmiah Sosial Budaya*, 1(1), 1–11. <https://doi.org/10.47233/jppisb.v1i1.369>
- Kones, T., Niha, S. N., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 131–143. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2.1214>
- Kurniawan, N. R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. PLN (Persero) UP3 Kuala Kapuas Kalimantan Tengah. *Jurnal Syntax Transformation*, 1(7), 348–352. <https://doi.org/10.46799/jst.v1i7.110>
- Kusuma, A., Purwantoro, H., & Utama, P. (2021). Pengaruh Inovasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Self Efficacy Sebagai Moderasi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 23(2), 302–309. <https://doi.org/10.30872/jfor.v23i2.7985>
- Kusuma, Y., & Arwiyah, M. (2018). Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bagian Pengantar PT. Pos Indonesia (Persero)

- Kota Bandung Tahun 2015). *E-Proceeding of Management*, 5(1), 1057–1064.
- Lee, B., Lee, C., Choi, I., & Kim, J. (2022). Analyzing Determinants of Job Satisfaction Based on Two-Factor Theory. *Sustainability (Switzerland)*, 14(19), 1–19. <https://doi.org/10.3390/su141912557>
- Legaretsa, A. B., & Purnamawaty, E. (2021). Pengukuran Kinerja Karyawan Dan Supplier Pada Pt. Xyz Dengan Metode Performance Prism. *Juminten: Jurnal Manajemen Industri Dan Teknologi*, 2(4), 49–60. <https://doi.org/10.33005/juminten.v2i4.279>
- Lestari, D., Nafiana, P., Yuwono, & Indrabudiman, A. (2021). Effect of Occupational Health and Safety, and Work Environment on Employee Performance with Working Satisfaction as Mediation Variable. *GATR Journal of Management and Marketing Review*, 6(2), 117–124. [https://doi.org/10.35609/jmmr.2021.6.2\(3\)](https://doi.org/10.35609/jmmr.2021.6.2(3))
- Lestari, U. P., Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2020). Pengaruh Efikasi Diri Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 3(2), 529–536. <https://doi.org/10.32493/JEE.v2i4.10694>
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- Lestary, L., & Harmon, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.937>
- Maisyuroh, M., & Ubaidillah, H. (2023). The Influence of Work Motivation, Work Environment and Work Discipline on Employee Performance at Sidoarjo Motorcycle Shop. *Academia Open*, 8(1), 1–13. <https://doi.org/10.21070/acopen.8.2023.3825>
- Maksum, I. (2020). Kepemimpinan Islami dan Etika Kerja Islami: Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(1), 90. <https://doi.org/10.31332/lifalah.v5i1.1923>
- Marliani, L. (2019). Motivasi Kerja Dalam Perspektif Douglas Mc Gregor. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 6(2), 3. <http://dx.doi.org/10.25157/dinamika.v6i2.2254>
- Moenir. (2014). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Bumi Aksara.
- Mooy, D., Faggidae, R. E., Salean, D. Y., & Nursiani, N. P. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Oesao. *Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*, 4(1), 1–15. <https://doi.org/10.35508/glory.v4i1.10185>
- Muchtaruddin, Ratnasari, S. L., Susanti, E. N., Ariyati, Y., Desi, V. T., & Andi, F.

- (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3), Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BTAMAINDO Services Sinindo. *NBER Working Papers*, 12, 89. <https://doi.org/10.33373/dms.v12i2.5765>
- Muhson, A. (2022). Analisis Statistik Dengan SmartPLS. In *Universitas Negeri Yogyakarta*. Program Pascasarjana Universitas Negeri Yogyakarta.
- Muhyi, M., Hartono, Budiyono, S. C., Satianingsih, R., Sumardi, Ridai, I., Zaman, Q., Astutik, E. P., & Fitriatien, S. R. (2018). Metodologi Penelitian. *Adi Buana University Press*, 1–82. www.unipasby.ac.id
- Mujahadah, L., Abdurrahman, D., & Assyofa, A. R. (2016). Kepemimpinan dalam perspektif islam dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. *Prosiding Manajemen*, 882–887.
- Muslim, M. R. F., & Firdaus, S. F. (2024). Pengaruh Penilaian Berbasis Key Performance Indicator (KPI) terhadap Kinerja Karyawan CV Satria Perdana Kota Cimahi. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 4(1), 822–829. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v4i1.12113>
- Mutiara, V. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Provinsi Riau. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 1(1).
- Nadapdap, N. N., Lindawati, T., & Yuniarto, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Karyawan Pabrik Sepatu Di Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen : JUMMA*, 11(1), 41–51. <https://doi.org/10.33508/jumma.v11i1.3949>
- Nasution, L. M. (2017). Statistik Deskriptif. *Jurnal Hikmah*, 4(1). <https://doi.org/10.1021/ja01626a006>
- Ningsih, F., & Siafudin. (2019). Peran Audit Internal Dalam Rangka Pencegahan Fraud (Studi Kasus PT. Java Prima Abadi). *Solusi*, 17(4), 99–122. <https://doi.org/10.26623/slsi.v17i4.1775>
- Ningsih, O., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–148. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v3i2.328>
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Nursanti, T. D., Natan, W., Siregar, I. S. P., & Edfran, R. P. (2019). Dampak Berbagi Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan yang Dipengaruhi oleh

- Kepuasan Kerja pada Divisi Akuntansi dan Keuangan PT XYZ, Tbk. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 4(1), 38. <https://doi.org/10.35384/jemp.v4i1.121>
- Nursiyono, J. A., Basorudin, M., Dardiri, A., & Zahroh, F. (2023). *Statistik Daerah Provinsi Jawa Timur 2023*. PT. Sinar Murni Indo Printing.
- Panjaitan, V. Z., & Anggraeni, I. A. S. (2020). Analisis Motivasi Pekerja Bangunan Pada Proyek Konsruksi Bangunan Apartemen. *Jurnal Fondasi*, 3(1), 32–38. <https://doi.org/10.14710/potensi.2020.5409>
- Paramita, R. W. D., Rizal, N., & Sulistya, R. B. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Widya Gama Press.
- Parashakti, R. D., & Putriawati. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 290–304. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i3.113>
- Pasaribu, S. H. (2023). Pengaruh Sumber Daya Manusia, Standar Akuntansi Pemerintah dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Manokwari. *Jurnal Serambi Ekonomi Dan Bisnis*, 6(2), 53–59. <https://doi.org/10.58812/jmws.v2i08.566>
- Pasinggi, E. S., Pongdatu, G. A. N., & Wanti. (2020). Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Key Performance Indicator Berbasis Web. *Infinity, X No. Y*, 1–8. <https://doi.org/10.34148/infinity.v9i1.xxx>
- Prahasti, S., & Wahyono. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator. *Economic Education Analysis Journal*, 7(2), 543–552. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 190. <https://doi.org/10.2310/8000.2013.131108>
- Priadana, S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pascal Books.
- Purwanto, S. (2023). Faktor Penentu Kepuasan Kerja Karyawan Sektor Jasa Perhotelan di Masa Pasca-COVID-19 di Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 23(1), 25–34. <http://ejournal.unsri.ac.id/index.php/jmbs>
- Puspita, T. Y. (2022). Analisis Kepuasan Kerja Staf Politeknik Amamapare Menurut Teori Dua Faktor Herzberg. *Jurnal Sosial Dan Teknologi Terapan AMATA*, 1(2), 35–38. <https://doi.org/10.55334/sostek.v1i2.73>
- Putra, M. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Bali Image Collection Di Batubulan,

- Gianyar. *Jurnal Values*, 3, 540–551. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/4918>
- Qurbani, D., & Selviyana, U. (2019). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Cabang BSD. *Jimf: Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 1(3), 110–129. <https://doi.org/10.32493/frkm.v1i3.2553>
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Rahmadi. (2011). Pengantar Metodologi Penelitian. In *Antasari Press*. Antasari Press. [https://idr.uin-antasari.ac.id/10670/1/PENGANTAR METODOLOGI PENELITIAN.pdf](https://idr.uin-antasari.ac.id/10670/1/PENGANTAR%20METODOLOGI%20PENELITIAN.pdf)
- Rahmaditha, N. F., & Hidayati, R. A. (2023). Analisis Dampak Rangkap Jabatan Di PT. Pos Indonesia Malang. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 20(3), 259–271. <https://doi.org/10.37476/akmen.v20i3.4385>
- Rheznadhiya, Y., & Suryani, R. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT . Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Bekasi. *Jurnal IKRAITH - EKONOMIKA*, 6(3), 212–220. <https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA/article/view/3255>
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect Of Work Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance: Mediating Role Of Employee Engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162–174. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- Romadhoni, R. (2022). *Pengaruh Jaminan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. 8.5.2017, 2003–2005. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/autism-spectrum-disorders>
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Rumangkit, S., & Kusumaningtyas, A. W. (2023). Determinan Kepuasan Kerja Pada Kinerja Karyawan Dengan Pendekatan Teori Dua Faktor. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 9(1), 1–13. <https://doi.org/10.30873/jbd.v9i1.3403>
- Sagung Shinta Damayanthi, A. A., & Ketut Sintaasih, D. (2017). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan. *Forum Manajemen*, 14(2), 29–43. <https://doi.org/10.61938/fm.v14i2.137>
- Sahaya, A. R., & Wahyuni, H. C. (2017). Pengukuran Kinerja Karyawan Dengan

- Metode Human Resources Scorecard Dan AHP (Studi Kasus : PT. Bella Citra Mandiri Sidoarjo). *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 137–145. <https://doi.org/10.21107/jsmb.v4i2.3962>
- Sahlan, N. I., Mekel, P., & Trang, I. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Armadidi*. 3(1), 52–62. <https://doi.org/10.35794/emba.3.1.2015.6566>
- Sari, M. (2020). Penelitian Kepustakaan (Library Research) dalam Penelitian Pendidikan IPA. *NATURAL SCIENCE: Jurnal Penelitian Bidang IPA Dan Pendidikan IPA*, 41–53. <https://doi.org/10.15548/nsc.v6i1.1555>
- Sari, M., Rachman, H., Juli Astuti, N., Win Afgani, M., & Abdullah Siroj, R. (2022). Explanatory Survey dalam Metode Penelitian Deskriptif Kuantitatif. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*, 3(01), 10–16. <https://doi.org/10.47709/jpsk.v3i01.1953>
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sedarmayanti. (2009). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju.
- Segbenya, M., & Yeboah, E. (2022). Effect of Occupational Health and Safety on Employee Performance in the Ghanaian Construction Sector. *Environmental Health Insights*, 16. <https://doi.org/10.1177/11786302221137222>
- Setyawati, A. N., & Soedarmadi, S. (2021). Analisis Pengaruh Kesehatan Kerja Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Prima Abadi Semarang). *Solusi: Jurnal Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Semarang*, 19(2), 112–127. <https://doi.org/10.26623/slsi.v19i2.3132>
- Shavira, J. (2021). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Di Medan*.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Siswanto, S., Masyhuri, M., Maksum, I., & Murdiansyah, I. (2020). The Role Of Job Satisfaction As A Mediating Variable On Leadership Styles To Employee Performance. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 16(1), 54–65. <https://doi.org/10.21067/jem.v16i1.4796>
- Sitio, V. S. S. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan PT Bank Panin Dubai Syariah, Tbk Jabodetabek Selama Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 11(2), 125–135. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v11i2.694>
- Soekiman, & Negara, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Selama Masa Pandemi Covid-19 Pada PT. Pos Indonesia (Persero)

Di Kota Mojokerto. *Soetomo Management Review*, 1(4), 383–393.

- Solihatun, Darmawan, A., & Bagis, F. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(1), 13–26. <https://doi.org/10.1201/9781003160366-2>
- Steven, H. J., & Prasetyo, A. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(1), 78–88. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i1.3022>
- Studyninglias, L. P., Hasanah, K., & Murniawati, D. (2023). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi kepuasan Kerja Dari Perspektif Hygiene Theory Pada Perawat Non PNS Di RSUD Dr. Soedono. *Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi* 5, 5.
- Suparman, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di CV. Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia*, 09(02), 1–16. www.stiepasim.ac.id
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Rembaka. *Agora: Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah Arsitektur Usakti*, 7(1), 6–12. <https://doi.org/10.24903/obor.v1i1.1815>
- Talashina, H. E., & Ngatno, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi: Perawat Rs Telogorejo Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 9(1), 275–287. <https://doi.org/10.14710/jiab.2020.26359>
- Triono, T. A. (2022). Analisa Hubungan Penilaian Kinerja dengan Kepuasan kerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(1), 19–23. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i1.12>
- Uma, A. T., & Swasti, I. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. X. *Ekonomis: Joiurnal of Economics and Business*, 8(1), 181–193. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i1.1295>
- Verawati, T., Utama, R. E., & Budiasih, Y. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Godong Ijo Asri. *Media Riset Bisnis Ekonomi Sains Dan Terapan*, 1(1), 2023. <https://doi.org/10.24912/jseb.v1i1.24940>
- Vernandes, A., Haryati, R., & Yulianty, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Antara Pada PT . Pos Indonesia (Persero) di Kota Padang. *Jurnal Matua*, 4(1), 17–28. <https://ejurnal-unespadang.ac.id/index.php/MJ/article/download/501/508>
- Vica, N., Saputra, M. G., & Yusroh, R. A. (2011). Hubungan Lingkungan Kerja

- Dan Karakteristik Dengan Kepuasan Kerja. *Jurnal Unimus*, 2(3), 2010.
<https://doi.org/10.21009/jmp.02104>
- Wibowo, S., & Slamet, G. (2022). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Frasta Survey Indonesia Di Site Kalimantan. *Surakarta Management Journal*, 2(1), 103–110.
<https://doi.org/10.52429/smj.v3i2.767>
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174.
<https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i2.1760>
- Yasa, I. P. S., & Utama, I. W. M. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Karma Jimbaran. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(3), 254172.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Bukti Konsultasi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 200501110064
Nama : Fayza Afrillia
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : Ikhsan Maksum, M.Sc
Judul Skripsi : Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Malang)

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	7 November 2023	Revisi Bab 1 PT. Bunga Wangsa Sedjati	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
2	14 November 2023	Bab 1 PT. Pos Indonesia	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
3	5 Desember 2023	Revisi 1 Bab 123 PT. Pos Indonesia	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
4	10 Januari 2024	Revisi 2 Bab 123 PT. Pos Indonesia	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
5	17 Januari 2024	Revisi 3 Bab 123 PT. Pos Indonesia dan Kuesioner Penelitian	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
6	8 Maret 2024	Revisi Seminar Proposal PT. Pos Indonesia dan Kuesioner Penelitian	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
7	17 April 2024	Bab 45 PT. Pos Indonesia	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
8	18 April 2024	Revisi 1 Bab 45 PT. Pos Indonesia	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi

Malang, 18 April 2024
Dosen Pembimbing



Ikhsan Maksum, M.Sc

Lampiran 2 Biodata Peneliti

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Fayza Afrillia
Tempat, Tanggal Lahir : Malang, 14 April 2002
Alamat : Gang Sido Rukun No. 1 Dukuh Jetis RT 01/RW10
Desa Mulyoagung, Kecamatan Dau, Kabupaten
Malang, Jawa Timur
Telepon : 0899-1014-500
Email : afrilliafayza@gmail.com

Pendidikan Formal

2007 – 2008 : RA Daarul Fikri Malang
2008 – 2014 : SDN Mulyoagung 01 Dau
2014 – 2017 : MTs Negeri Kota Batu
2017 – 2020 : MAN Kota Batu
2020 – 2024 : Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2020 – 2021 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA) Universitas
Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
2021 – 2022 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Inggris (PKPBI) Universitas
Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

Pengalaman Organisasi

2021 – 2022 : Anggota Divisi *Public Relation* Himpunan Mahasiswa Jurusan
Manajemen
2021 – 2022 : Anggota Badan Semi Otonom (BSO) Pengembangan Sumber Daya
Anggota KOPRI PMII Rayon Ekonomi “Moch. Hatta”
2022 – 2023 : Sekretaris Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen
2022 – 2023 : Anggota Badan Semi Otonom (BSO) Pengembangan Sumber Daya
Anggota KOPRI PMII Rayon Ekonomi “Moch. Hatta”
2023 – 2024 : Anggota Komisi B Administrasi dan Keuangan Senat Mahasiswa
Fakultas Ekonomi

Lampiran 3 Surat Keterangan Bebas Plagiarisme



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
NIP : 198710022015032004
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Fayza Afrillia
NIM : 200501110064
Konsentrasi : Manajemen SDM

Judul Skripsi : **PENGARUH KESEHATAN KESELAMATAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Karyawan PT. Pos Indonesia
Kantor Cabang Utama Malang)**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
15%	19%	7%	5%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 22 April 2024

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

Lampiran 4 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KESEHATAN KESELAMATAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Malang)

Kepada Yth.

Bapak/ Ibu/ Saudara(i) Responden

Assalamualaikum Wr. Wb.

Saya Fayza Afrillia (200501110064) Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang yang sedang melakukan penelitian skripsi. Dalam rangka memenuhi komponen penelitian, diperlukan beberapa data dan informasi yang mendukung dalam proses penelitian ini. Maka dari itu, saya mohon kesediaan dari responden untuk mengisi kuesioner ini dengan lengkap dan benar. Seluruh informasi yang saya terima dari hasil kuesioner akan bersifat rahasia dan tidak disebarluaskan.

Atas kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara(i) yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini, saya mengucapkan terimakasih dan mohon maaf apabila terdapat kekurangan-kekurangan di dalam penelitian ini.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Hormat Saya,

Fayza Afrillia
200501110064

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Responden :
2. Divisi :
3. Jenis Kelamin : () Laki-laki () Perempuan
4. Usia :
5. Masa Kerja :
6. Tingkat Pendidikan : () SMA/SMK () D3
() S1 () S2
7. Status Karyawan : () Tetap () Tidak Tetap

II. PETUNJUK PENGISIAN

Silahkan Anda isi dengan memberikan tanda centang (✓) pada kotak jawaban yang Anda pilih. Pilihan jawaban akan menunjukkan seberapa tingkat persetujuan Anda terhadap jawaban tersebut. Dengan keterangan sebagai berikut:

Jawaban	Keterangan	Skor
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Sangat Setuju	2
N	Netral	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

III. DAFTAR PERNYATAAN

A. Kesehatan Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Lingkungan kerja Saya bersih dan sehat					
2	Suhu udara dan ventilasi di tempat Saya bekerja memenuhi standart kesehatan					
3	Penyediaan air bersih di tempat Saya bekerja memadai					
4	Sarana olahraga dan kesempatan rekreasi di tempat Saya bekerja memadai dan terlaksana					
5	Tempat Saya bekerja telah melakukan penyediaan makanan bergizi untuk kesehatan kerja karyawan					
6	Perusahaan tempat Saya bekerja telah menyediakan obat-obatan untuk pertolongan pertama apabila terjadi kecelakaan					

B. Keselamatan Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Tata letak peralatan kerja di tempat Saya bekerja sesuai dengan standart keselamatan kerja					
2	Peralatan perlindungan diri seperti sepatu pengaman, sarung tangan dan helm di tempat Saya bekerja telah sesuai fungsi dan tujuannya					
3	Perusahaan tempat Saya bekerja telah memberikan asuransi tenaga kerja kepada setiap karyawan					
4	Perusahaan tempat Saya bekerja telah memberikan tunjangan kecelakaan kerja bagi karyawan yang mengalami kecelakaan kerja					
5	Suasana tempat dan pekerjaan aman dan nyaman bagi karyawan					

C. Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Pemimpin perusahaan tempat Saya bekerja memberikan tugas secara jelas					
2	Setiap bagian tempat Saya bekerja terdapat penanggung jawab atau kepala bagian					
3	Saya selaku karyawan melaporkan tugas yang telah dikerjakan kepada pemimpin secara rutin					
4	Saya selaku karyawan ikut memberikan gagasan atau masukan kepada pemimpin terkait tugas yang dikerjakan					
5	Saya dan rekan kerja menjalin komunikasi dengan baik					
6	Saya dan rekan kerja saling membantu apabila terjadi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan					

D. Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya bekerja dengan ketelitian yang tinggi untuk hasil yang mendekati kesempurnaan					
2	Saya bekerja sesuai dengan standar prosedur tujuan perusahaan					
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang sudah ditentukan perusahaan					

4	Saya mampu bekerja melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan					
5	Saya selalu hadir dan pulang kantor sesuai jadwal					
6	Saya mampu menyelesaikan target pekerjaan dengan tepat waktu					
7	Saya selalu ikut serta dalam pelatihan untuk meningkatkan kinerja					
8	Saya selalu cepat tanggap terhadap tugas yang baru diberikan					
9	Saya tetap bekerja walaupun tidak ada atasan ditempat					
10	Saya dapat menyelesaikan beban kerja yang diberikan perusahaan tanpa meminta bantuan orang lain					
11	Saya dapat bekerja dengan sungguh-sungguh atas nama perusahaan					
12	Saya dapat bekerja dengan tanggung jawab yang diberikan					

E. Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Perusahaan memberikan kondisi pekerjaan yang membuat nyaman Saya dalam bekerja					
2	Perusahaan menghadirkan kondisi pekerjaan yang menantang untuk menggunakan kemampuan dan keterampilan yang Saya miliki					
3	Saya puas dengan upah atau gaji yang Saya terima dari perusahaan					
4	Saya puas dengan tunjangan kepada karyawan selain gaji pokok					
5	Ada kesempatan atau peluang promosi yang diberikan perusahaan kepada Saya					
6	Saya diberikan tanggung jawab lebih besar apabila Saya dipromosikan					
7	<i>Supervisor</i> atau pengawas kerja memberitahu dan memberikan arahan kepada Saya bagaimana meningkatkan kinerja karyawan					
8	<i>Supervisor</i> atau pengawas kerja mau mendengarkan keluhan Saya dan dengan bijaksana tidak memaksakan kehendaknya					
9	Saya dan rekan kerja saling membantu dan mendukung dalam bekerja					

10	Atasan menghargai dan memberikan kesempatan kepada Saya untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan					
----	--	--	--	--	--	--

Lampiran 5 Distribusi Frekuensi

DISTRIBUSI FREKUENSI

1. Deskripsi Karakteristik Responden

a. Distribusi Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-Laki	48	48%
Perempuan	52	52%
Jumlah	100	100%

b. Distribusi Karakteristik Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
<25	5	5%
25 – 30	25	25%
31 – 40	41	41%
41 – 50	20	20%
>50	8	8%
Jumlah	100	100%

c. Distribusi Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase
1 – 5	77	77%
6 -10	23	23%
Jumlah	100	100%

d. Distribusi Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SMA/SMK	38	38%
D3	9	9%
S1	53	53%
S2	0	0%
Jumlah	100	100%

e. Distribusi Karakteristik Berdasarkan Status Karyawan

Status Karyawan	Jumlah Responden	Persentase
Tetap	100	100%
Tidak Tetap	0	0%
Jumlah	100	100%

2. Deskripsi Jawaban Responden

a. Distribusi Jawaban Responden Variabel Kesehatan Keselamatan Kerja (X1)

No	Indikator	Skala Kuesioner					Jumlah	Rata-Rata
		1	2	3	4	5		

1	X1.1.1	3	0	1	56	41	100	4,35
2	X1.1.2	2	3	0	49	46	100	4,34
3	X1.2.1	2	1	0	46	51	100	4,43
4	X1.2.2	3	1	1	53	40	100	4,20
5	X1.3.1	3	1	1	54	41	100	4,29
6	X1.3.2	3	0	2	57	38	100	4,27
7	X1.4.1	3	0	4	58	35	100	4,22
8	X1.4.2	2	1	0	56	41	100	4,33
9	X1.5.1	3	1	0	47	49	100	4,38
10	X1.5.2	3	0	0	50	47	100	4,38
11	X1.5.3	3	0	0	50	47	100	4,38

b. Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	Indikator	Skala Kuesioner					Jumlah	Rata-Rata
		1	2	3	4	5		
1	X2.1.1	2	1	0	41	56	100	4,48
2	X2.1.2	3	1	0	40	56	100	4,45
3	X2.2.1	3	0	0	49	48	100	4,39
4	X2.2.2	3	1	0	51	45	100	4,34
5	X2.3.1	3	0	0	51	46	100	4,37
6	X2.3.2	1	2	0	53	44	100	4,37

c. Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Z)

No	Indikator	Skala Kuesioner					Jumlah	Rata-Rata
		1	2	3	4	5		
1	Z.1.1	3	0	0	61	36	100	4,27
2	Z.1.2	2	1	0	49	48	100	4,40
3	Z.2.1	1	2	0	51	46	100	4,37
4	Z.2.2	2	1	0	49	48	100	4,40
5	Z.3.1	3	0	0	57	40	100	4,31
6	Z.3.2	3	0	1	53	43	100	4,39
7	Z.4.1	3	0	2	48	47	100	4,36
8	Z.4.2	4	0	1	45	50	100	4,37
9	Z.5.1	2	1	3	41	53	100	4,39

10	Z.5.2	2	1	2	41	54	100	4,44
----	-------	---	---	---	----	----	-----	------

d. Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Indikator	Skala Kuesioner					Jumlah	Rata-Rata
		1	2	3	4	5		
1	Y.1.1	3	0	0	52	45	100	4,36
2	Y.1.2	2	1	1	52	44	100	4,35
3	Y.2.1	3	0	1	61	35	100	4,25
4	Y.2.2	2	1	0	45	52	100	4,44
5	Y.3.1	3	0	0	55	42	100	4,21
6	Y.3.2	2	1	0	55	42	100	4,34
7	Y.4.1	3	0	0	51	46	100	4,37
8	Y.4.2	4	0	0	44	52	100	4,42
9	Y.5.1	4	0	2	52	42	100	4,28
10	Y.5.2	2	1	0	54	43	100	4,35
11	Y.6.1	4	0	0	56	40	100	4,28
12	Y.6.2	3	1	0	53	43	100	4,60

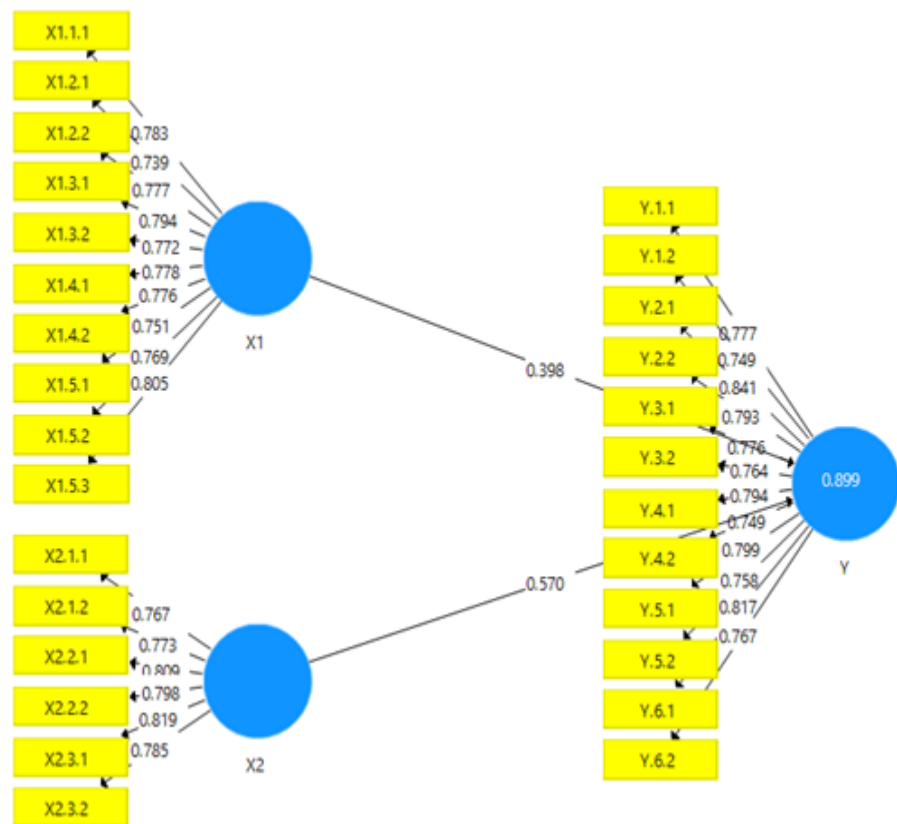
Lampiran 6 Hasil Uji Penelitian

HASIL UJI PENELITIAN

1. Analisis Hasil Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

a. Hasil Uji Validitas Konvergen Tahap 1 Setelah Eliminasi

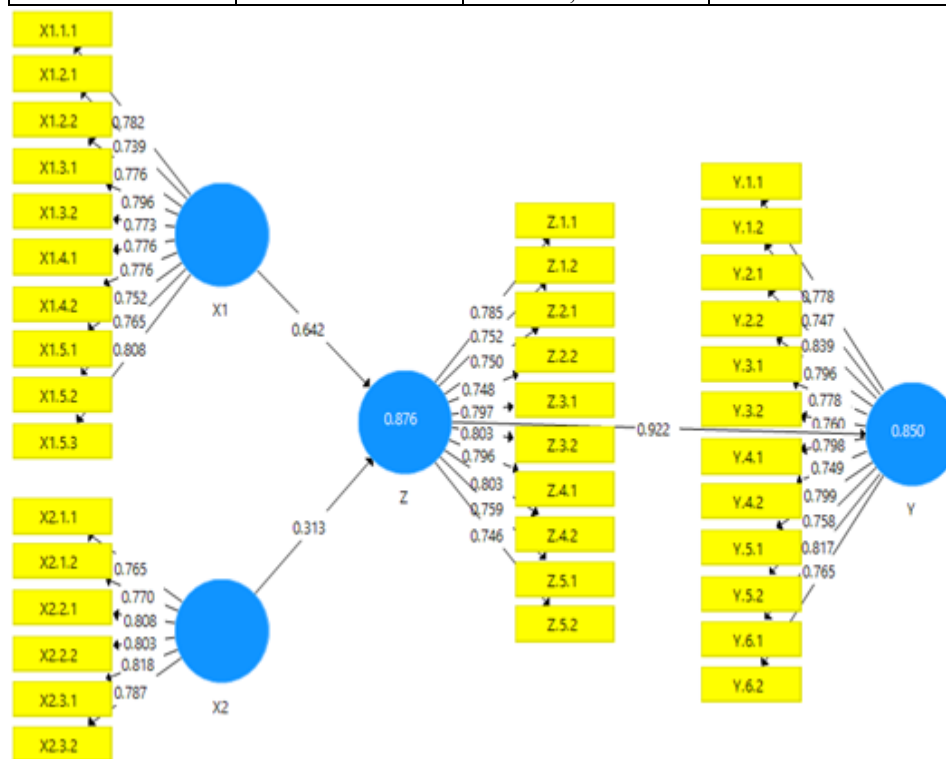
Variabel	Indikator	<i>Loading Factor</i>	Keterangan
Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1)	X1.1.1	0,783	Valid
	X1.2.1	0,739	Valid
	X1.2.2	0,777	Valid
	X1.3.1	0,794	Valid
	X1.3.2	0,772	Valid
	X1.4.1	0,778	Valid
	X1.4.2	0,776	Valid
	X1.5.1	0,751	Valid
	X1.5.2	0,769	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X1.5.3	0,805	Valid
	X2.1.1	0,767	Valid
	X2.1.2	0,773	Valid
	X2.2.1	0,809	Valid
	X2.2.2	0,798	Valid
	X2.3.1	0,819	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	X2.3.2	0,785	Valid
	Y.1.1	0,777	Valid
	Y.1.2	0,749	Valid
	Y.2.1	0,841	Valid
	Y.2.2	0,793	Valid
	Y.3.1	0,776	Valid
	Y.3.2	0,764	Valid
	Y.4.1	0,794	Valid
	Y.4.2	0,749	Valid
	Y.5.1	0,799	Valid
	Y.5.2	0,758	Valid
	Y.6.1	0,817	Valid
	Y.6.2	0,767	Valid



b. Hasil Uji Validitas Konvergen Tahap 2 Setelah Eliminasi

Variabel	Indikator	Loading Factor	Keterangan
Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1)	X1.1.1	0,782	Valid
	X1.2.1	0,739	Valid
	X1.2.2	0,776	Valid
	X1.3.1	0,796	Valid
	X1.3.2	0,773	Valid
	X1.4.1	0,776	Valid
	X1.4.2	0,776	Valid
	X1.5.1	0,752	Valid
	X1.5.2	0,765	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1.1	0,765	Valid
	X2.1.2	0,770	Valid
	X2.2.1	0,808	Valid
	X2.2.2	0,803	Valid
	X2.3.1	0,818	Valid
	X2.3.2	0,787	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1.1	0,778	Valid
	Y.1.2	0,747	Valid
	Y.2.1	0,839	Valid
	Y.2.2	0,796	Valid
	Y.3.1	0,778	Valid
	Y.3.2	0,760	Valid
	Y.4.1	0,798	Valid
	Y.4.2	0,749	Valid

Kepuasan Kerja (Z)	Y.5.1	0,799	Valid
	Y.5.2	0,758	Valid
	Y.6.1	0,817	Valid
	Y.6.2	0,765	Valid
	Z.1.1	0,785	Valid
	Z.1.2	0,752	Valid
	Z.2.1	0,750	Valid
	Z.2.2	0,748	Valid
	Z.3.1	0,797	Valid
	Z.3.2	0,803	Valid
	Z.4.1	0,796	Valid
	Z.4.2	0,803	Valid
	Z.5.1	0,759	Valid
	Z.5.2	0,746	Valid



c. Hasil Uji Validitas Diskriminan Tahap 1

Item	X1	X2	Y
X1.1.1	0,783	0,698	0,715
X1.2.1	0,739	0,688	0,706
X1.2.2	0,777	0,670	0,664
X1.3.1	0,794	0,751	0,736
X1.3.2	0,772	0,710	0,707
X1.4.1	0,778	0,684	0,723
X1.4.2	0,776	0,692	0,666
X1.5.1	0,751	0,711	0,722
X1.5.2	0,769	0,738	0,743

X1.5.3	0,805	0,742	0,733
X2.1.1	0,741	0,767	0,745
X2.1.2	0,723	0,773	0,740
X2.2.1	0,735	0,809	0,761
X2.2.2	0,724	0,798	0,709
X2.3.1	0,746	0,819	0,781
X2.3.2	0,678	0,785	0,698
Y.1.1	0,733	0,717	0,777
Y.1.2	0,702	0,728	0,749
Y.2.1	0,758	0,762	0,841
Y.2.2	0,731	0,735	0,793
Y.3.1	0,723	0,740	0,776
Y.3.2	0,685	0,742	0,764
Y.4.1	0,736	0,729	0,794
Y.4.2	0,708	0,708	0,749
Y.5.1	0,723	0,724	0,799
Y.5.2	0,677	0,693	0,758
Y.6.1	0,767	0,770	0,817
Y.6.2	0,689	0,722	0,767

d. Hasil Uji Validitas Diskriminan Tahap 2

Item	X1	X2	Y	Z
X1.1.1	0,782	0,698	0,714	0,720
X1.2.1	0,739	0,687	0,707	0,714
X1.2.2	0,776	0,670	0,664	0,657
X1.3.1	0,796	0,750	0,736	0,765
X1.3.2	0,773	0,710	0,709	0,737
X1.4.1	0,776	0,684	0,723	0,708
X1.4.2	0,776	0,691	0,666	0,668
X1.5.1	0,752	0,710	0,722	0,729
X1.5.2	0,765	0,737	0,743	0,711
X1.5.3	0,808	0,742	0,733	0,763
X2.1.1	0,741	0,765	0,743	0,709
X2.1.2	0,723	0,770	0,742	0,688
X2.2.1	0,735	0,808	0,760	0,727
X2.2.2	0,724	0,803	0,709	0,723
X2.3.1	0,746	0,818	0,781	0,745
X2.3.2	0,679	0,787	0,698	0,681
Y.1.1	0,733	0,718	0,778	0,722
Y.1.2	0,701	0,727	0,747	0,697
Y.2.1	0,757	0,761	0,839	0,721
Y.2.2	0,731	0,733	0,796	0,760

Y.3.1	0,723	0,740	0,778	0,745
Y.3.2	0,685	0,742	0,760	0,681
Y.4.1	0,737	0,728	0,798	0,778
Y.4.2	0,708	0,708	0,749	0,704
Y.5.1	0,723	0,722	0,799	0,726
Y.5.2	0,676	0,693	0,758	0,679
Y.6.1	0,768	0,769	0,817	0,749
Y.6.2	0,689	0,720	0,765	0,682
Z.1.1	0,750	0,749	0,763	0,785
Z.1.2	0,732	0,671	0,727	0,752
Z.2.1	0,643	0,635	0,642	0,750
Z.2.2	0,707	0,711	0,734	0,748
Z.3.1	0,731	0,721	0,729	0,797
Z.3.2	0,758	0,705	0,727	0,803
Z.4.1	0,738	0,694	0,708	0,796
Z.4.2	0,751	0,731	0,730	0,803
Z.5.1	0,675	0,637	0,665	0,759
Z.5.2	0,684	0,643	0,699	0,746

e. Nilai Fornell-Larcker Criterion Tahap 1

Variabel	X1	X2	Y
Kesehatan dan Keselamatan Kerja	0,77	-	-
Lingkungan Kerja	0,92	0,79	-
Kinerja Karyawan	0,92	0,93	0,78

f. Nilai Fornell-Larcker Criterion Tahap 2

Variabel	X1	X2	Y	Z
Kesehatan dan Keselamatan Kerja	0,77	-	-	-
Lingkungan Kerja	0,92	0,79	-	-
Kinerja Karyawan	0,92	0,93	0,78	-
Kepuasan Kerja	0,93	0,90	0,92	0,77

g. Nilai Heterotrait-Monitrait (HTMT) Tahap 1

Variabel	X1	X2	Y
Kesehatan dan Keselamatan Kerja	-	-	-
Lingkungan Kerja	1,01	-	-
Kinerja Karyawan	0,98	1,02	-

h. Nilai *Heterotrait-Monotrait* (HTMT) Tahap 2

Variabel	X1	X2	Y	Z
Kesehatan dan Keselamatan Kerja	-	-	-	-
Lingkungan Kerja	1,01	-	-	-
Kinerja Karyawan	0,98	1,02	-	-
Kepuasan Kerja	1,00	0,99	0,98	-

i. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) Tahap 1

Variabel	Nilai <i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
Kesehatan dan Keselamatan Kerja	0,600
Lingkungan Kerja	0,627
Kinerja Karyawan	0,612

j. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) Tahap 2

Variabel	Nilai <i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
Kesehatan dan Keselamatan Kerja	0,600
Lingkungan Kerja	0,627
Kinerja Karyawan	0,612
Kepuasan Kerja	0,599

k. Nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* Tahap 1

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kesehatan dan Keselamatan Kerja	0,937	0,926	<i>Reliable</i>
Lingkungan Kerja	0,910	0,881	<i>Reliable</i>
Kinerja Karyawan	0,950	0,942	<i>Reliable</i>

l. Nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* Tahap 2

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kesehatan dan Keselamatan Kerja	0,937	0,926	<i>Reliable</i>
Lingkungan Kerja	0,910	0,881	<i>Reliable</i>
Kinerja Karyawan	0,950	0,942	<i>Reliable</i>
Kepuasan Kerja	0,937	0,926	<i>Reliable</i>

2. Analisis Hasil Uji Model Struktural (*Inner Model*)

a. Hasil *R-Square* Tahap 1

Variabel	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kinerja Karyawan	0,899	0,897

b. Hasil *R-Square* Tahap 2

Variabel	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kinerja Karyawan	0,850	0,848

Kepuasan Kerja	0,876	0,874
----------------	-------	-------

c. Hasil F-Square Tahap 1

Variabel	F-Square
Kesehatan Keselamatan Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,398
Lingkungan Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,570

d. Hasil F-Square Tahap 2

Variabel	F-Square
Kesehatan Keselamatan Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,540
Lingkungan Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,128
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	5,665

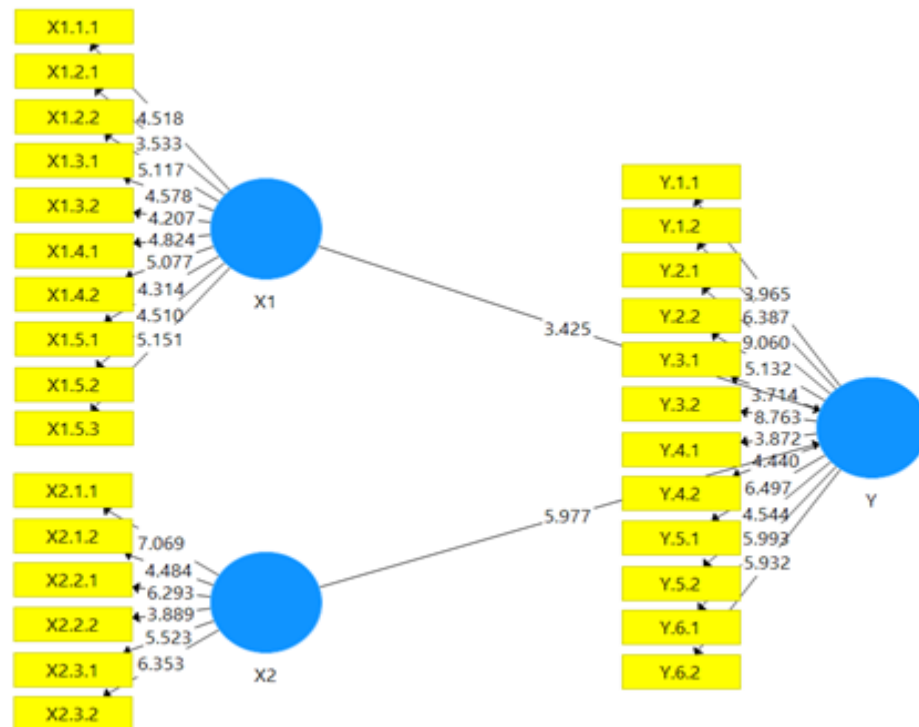
e. Hasil Koefisien Jalur Tahap 1

Variabel	T Statistics (O/STDEV)	P-Value
Kesehatan Keselamatan Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	2,835	0,005
Lingkungan Kerja(X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	6,351	0,000

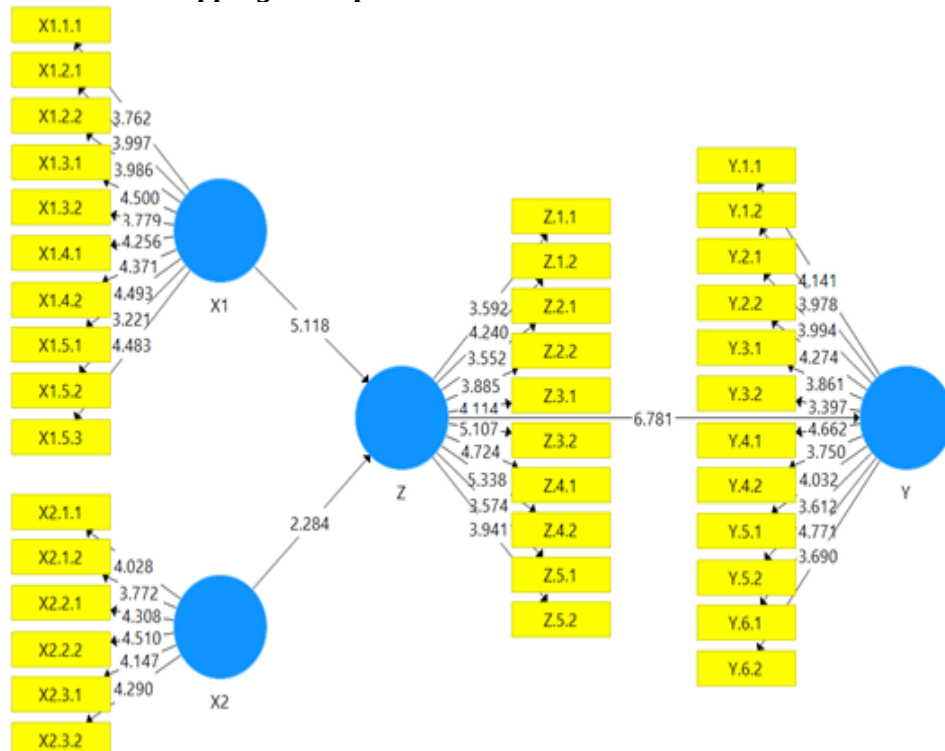
f. Hasil Koefisien Jalur Tahap 2

Variabel	T Statistics (O/STDEV)	P-Value
Kesehatan Keselamatan Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	5,118	0,000
Lingkungan Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	2,284	0,023
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	6,781	0,000

g. Hasil Bootstrapping Tahap 1



h. Hasil Bootstrapping Tahap 2



i. Hasil Uji Hipotesis Tahap 1

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>T-Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P-Values</i>
<i>Direct Effect</i>				
Kesehatan Keselamatan Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,398	0,386	3,093	0,002
Lingkungan Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,570	0,559	5,861	0,000

j. Hasil Uji Hipotesis Tahap 2

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>T-Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P-Values</i>
<i>Indirect Effect</i>				
Kesehatan Keselamatan Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,591	0,562	4,454	0,000
Lingkungan Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,288	0,262	2,433	0,015