

1744-Article Text-7071-1-15-20220713 (Nie Melani Damasa)

by PANITIA SIMANIS

Submission date: 14-Jul-2022 04:46AM (UTC-0400)

Submission ID: 1868676400

File name: Article_Text-7071-1-15-20220713_Fullpaper_Nie_Melani_Damasa.doc (673K)

Word count: 3486

Character count: 21902

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN

Nie Melani Damasa¹, Subagyo², Moch.Wahyu Widodo³
^{1),2),3)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
melanidamasa@gmail.com

Tanggal Masuk :

Informasi Artikel
Tanggal Revisi :

Tanggal Diterima :

Abstract

The research was conducted to produce K3, work motivation on employee performance through the mediating variable of job satisfaction at PR Cengkir Gading Nganjuk. The research approach uses quantitative research with causality. As the population, there are 80 employees of PR Cengkir Gading Nganjuk. The sample was determined by 65 people using purposive sampling technique. The data collected used a questionnaire which was then analyzed using Path Analysis which was processed with the SPSS 23 program and the Sobel test. Research findings reveal that job satisfaction is able to mediate K3, and work motivation on employee performance at PR Cengkir Gading Nganjuk. For this reason, companies need to further increase the level of employee satisfaction, so as to improve their performance.

Kerdywos : occupational health and safety, work motivation, job satisfaction, employee performance

Abstrak

Penelitian dilakukan untuk menghasilkan K3, motivasi kerja pada kinerja karyawan melalui variabel mediasi kepuasan kerja pada PR Cengkir Gading Nganjuk. Pendekatan penelitian menggunakan kuantitatif dengan penelitian kausalitas. Sebagai populasi adalah karyawan PR Cengkir Gading Nganjuk sebanyak 80 orang. Sampel ditentukan 65 orang dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Data yang dikumpulkan menggubakan kuesioner yang selanjutnya dianalisis menggunakan *Path Analysis* yang diolah dengan program SPSS 23 maupun sobel test. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi K3, dan motivasi kerja pada kinerja karyawan di PR Cengkir Gading Nganjuk. Untuk itu, perusahaan perlu lebih meningkatkan tingkat kepuasan karyawannya, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Kata Kunci : keselamatan dan kesehatan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya organisasi menjadi peranan penting utama keberhasilan perusahaan. Sehingga tenaga kerja tidak lepas dari permasalahan berhubungan dengan K3 yang berkaitan pada peralatan kerja untuk menunjang proses produksi. Karyawan yang memiliki kinerja yang prima mampu mencapai tujuan organisasi.

Pemberian kepuasan memberikan suasana baik pada seseorang yang mengakibatkan seseorang lebih bagus dalam bekerja. Pemberian kepuasan dalam bekerja menunjukkan adanya kesesuaian harapan seseorang antara imbalan atau gaji yang diterima oleh karyawan saat bekerja. Kepuasan atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada hasil yang diterima sepadan dengan yang diinginkan. Hasil yang di peroleh karyawan lebih rendah dari yang diinginkan, maka menimbulkan kepuasan karyawan bertampak negatif. Dapat memberikan jawaban bahwa kepuasan kerja memberikan rasa positif dan negatif dalam bekerja pada suatu bagian tertentu.. karyawan yang memiliki perasaan positif dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan karyawan dalam bekerja...

Perusahaan memberikan K3 yang positif terhadap karyawan, maka karyawan akan memperoleh keamanan dan kenyamanan dalam bekerja di dalam perusahaan. Sistem manajemen K3 telah dibuat UU No. 50 pada tahun 2012 yang berisi persoalan tentang K3. K3 sebagai dasar yang paling utama untu perusahaan, Dampak resiko kecelakaan dan penyakit saat bekerja dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan karyawan dalam bekerja.

Menurut pendapat Hutagaol & Arwiyah (2020) menengemukakan bahwa pemberian K3 menghasilkan dampak yang positif dalam meningkatkan kinerja yang dihasilkan karyawan, sehingga bisa disarakan oleh

karyawan sehingga perusahaan juga harus memberikan inovasi tentang K3 yang baik untuk di terapkan di dalam perusahaan. Terdapat faktor yang mempengaruhi K3 dalam menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi yaitu dengan memberikan motivasi kepada karyawan. Melalui motivasi, perusahaan akan lebih gampang untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga seseorang bisa bekerja dengan baik ydapat mencapai hasil usaha yang maksimal, walau tanpa pengawasan dari manajemen perusahaan. Pemberian perhatian yang baik akan berdampak pada hasil kerja karyawan pada bagian tertentu, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal, sehingga pihak manajemen memberikan bonus yang sesuai dengan hasil kerja yang dilakukan karyawan di dalam perusahaan.

Peningkatan kinerja karyawan yang dibutuhkan oleh semua organisasi, demikian pula pada perusahaan PR Cengkir Gading Nganjuk yang termasuk perusahaan bidang industri tembakau yang memproduksi rokok kretek dan klobot, memberikannya pelatihan kepada karyawan bagian produksi seperti dalam pembuatan racikan tembakau rokok yang nantinya karyawan akan memiliki ketrampilan dan keahlian dalam menjalankan suatu pekerjaan dengan baik.

Hasil penelitian awal yang dilakukan kepada pegawai PR Cengkir Gading Nganjuk memperoleh suatu informasi terdapat masalah berkaitan dengan Perusahaan PR Cengkir Gading masih kurang dalam melaksanakan kesehatan bagi karyawan seperti belum terdapat klinik kesehatan di dalam perusahaan karena masih adanya karyawan yang sakit yang timbul saat bekerja dan juga peralatan produksi yang digunakan masih tradisional untuk menghindari kecelakaan kerja karena perusahaan ingin mensejahterakan masyarakat sekitar dengan bekerja di perusahaan tersebut, dengan menggunakan alat tradisional tersebut perusahaan dalam menghasilkan rokok masih memerlukan waktu yang lama karena peralatan yang digunakan masih minim.

Menurut Parashakti & Putriawati (2020), mengemukakan K3 berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan, pemberian program K3 terhadap karyawan yang baik dan aman yang mampu memberikan kinerja karyawan yang meningkat.

Masih terdapat karyawan yang tidak bisa menyelaraskan hasil kerja pada batasan waktu yang sudah diatur karena pekerjaan bersifat borongan yang nantinya akan menurunkan gaji karyawan yang bisa mengakibatkan motivasi kerja menurun. Murty & Hudiwinarsih (2018), mengemukakan bahwa rendahnya motivasi yang diberikan atasan untuk karyawan bagian produksi di dalam organisasi menurunkan kinerja yang dihasilkan karyawan sehingga mengakibatkan suasana kerja tidak kondusif. Kepuasan yang dirasakan karyawan belum sepenuhnya optimal dengan pemberian gaji dan upah pada perusahaan PR Cengkir Gading Nganjuk..

METODE

28

Penelitian ini menggunakan variaebel K3, motivasi kerja, kepuasan kerja pada kinerja karyawan pada PR Cengkir Gading Nganjuk. Penulis menggunakan kuantitatif, sebagai populasi adalah karyawan PR Cengkir Gading Nganjuk sebanyak 80 orang. Sampel ditentukan 65 orang yang dipilih dengan meggunakan teknik *purposive sampling*. Data yang dikumpulkan menggubakan kuesioner yang selanjutnya dianalisis menggunakan *Path Analysis* yang diolah dengan program SPSS 2 maupun sobel test.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Path Analysis

A. Hubungan Uji Linieritas Pada Satu Lintasan

Pola hubungan pada satu lintasan merupakan hasil suatu perubahan pada variabel dependen yang terdapat perubahan pada variabel independen.

Tabel 1. Hasil Hubungan Satu Lintasan

Lintasan	F Hitung	F Tabel	Keterangan
X ₁ -Z	387,175	3,993	Linier
X ₂ -Z	239,302	3,993	Linier

Lintasan	F Hitung	F Tabel	Keterangan
X ₁ -Y	343,859	3,993	Linier
X ₂ -Y	586,845	3,993	Linier
Z-Y	525,366	3,993	Linier

Sumber : Output SPSS versi 23

Pada Tabel 1 menyatakan bahwa variabel lintasan mempunyai pengaruh pola linier antar variabel yaitu pada lintasan (X₁)-(X₂)-(Z), serta lintasan (X₁)-(X₂)-(Z) pada (Y) yang sama menghasilkan suatu lintasan. Uji asumsi linieritas memberikan kontribusi estimasi parameter model yang digunakan akan semakin baik.

b. Uji t

Di perolehnya uji t untuk mengetahui hasil pada variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji t menghasilkan suatu data yaitu :

Tabel 2. Hasil uji pengaruh variabel X₁,X₂ terhadap Z

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std Error	Beta		
(Constant)	-0,093	0,661		0	0,889
X ₁	0,547	0,087	0,55	6.264	.000
X ₂	0,454	0,089	0,447	5.094	.000

Sumber: Output SPSS versi 23

Nilai variabel X₁ dengan nilai sig 0,000 < 0,05. Hasil nilai T 6.264 > 1.999 maka memiliki dampak parsial terhadap variabel kepuasan kerja. Nilai motivasi kerja adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung sebesar 5,094 > 1.999 maka memiliki dampak parsial terhadap variabel Z.

Tabel 3. Hasil uji tparsial pengaruh variabel X₁,X₂,Z terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std Error	Beta		
(Constant)	,874	,442		1,977	,053
X ₁	,226	,075	,234	3,034	,004
X ₂	,478	,071	,484	6,745	,000
Z	,276	,085	,283	3,246	,002

Sumber: Output SPSS versi 23

Nilai variabel X₁ nilai sig 0,004 < 0,05. Hasil nilai T 3,034 > 1.999 maka memiliki dampak parsial terhadap variabel Y. Nilai variabel X₂ dengan nilai sig 0,000 < 0,05. Hasil nilai T 5,745 > 1.999 maka memiliki dampak parsial pada variabel Y. Nilai variabel Z nilai sig 0,002 < 0,05. Hasil nilai T 3,246 > 1.999 maka memiliki dampak parsial pada variabel Y.

c. Uji F

Pengaruh F atau pengujian signifikansi secara simultan diperoleh menghasilkan suatu data.pada variabel independen berpengaruh simultan pada variabel dependen. Hasil peneliti ini yaitu:

Tabel 4. Hasil uji simultan pengaruh variabel X₁,X₂ terhadap Z

Model	Surn of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	2,464,468	1	1.232	2.066	.000 ^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Residual	37	62	596		
Total	250	64			

Sumber: Output SPSS versi 23

Hasil nilai sig $0,000 < 0,05$. Nilai $F 2,066 < 2,758$ sehingga dapat dijelaskan bahwa H_1 diterima dan H_0 di tolak, menyatakan bahwa variabel K3 dan motivasi kerja memiliki dampak simultan pada variabel kepuasan kerja.

Tabel 5. Hasil uji simultan pengaruh variabel X_1, X_2, Z terhadap Y

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	234,354	3	784,785	2943,970	.000 ^b
Residual	16,261	61	,267		
Total	2,370,615	64			

Sumber: Output SPSS versi 23

Hasil nilai sig $0,000 < 0,05$. Nilai $F 2943,970 > 2,758$ sehingga dapat dijelaskan bahwa H_1 diterima dan H_0 di tolak, menyatakan bahwa K3, motivasi kerja, kepuasan kerja memperoleh dampak simultan kinerja karyawan.

d. Uji Koefisien Determinasi

Untuk memperoleh hasil data dalam kemampuan model dapat memberikan penjelasan terkait variasi variabel bebas. Besarnya nilai yang dihasilkan satu dan 0 adalah R^2 .

Tabel 6. Hasil R^2 pengaruh variabel X_1, X_2 terhadap Z

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,993 ^a	0,983	0,985	0,77228

Sumber: Output SPSS versi 23

Hasil nilai R^2 variabel K3, dan motivasi kerja yang dihasilkan sebesar 0,983, sehingga dapat menjelaskan bahwa K3, dan motivasi kerja memperoleh nilai efek sebesar 98,3% pada kepuasan kerja.

Tabel 7. Hasil R^2 pengaruh variabel X_1, X_2, Z terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,997 ^a	0,993	0,993	0,51631

Sumber: Output SPSS versi 23

Hasil nilai R^2 variabel K3, motivasi kerja dan kepuasan kerja yang dihasilkan 0,993, sehingga dapat menjelaskan bahwa K3, dan motivasi kerja memperoleh nilai efek sebesar 99,3% pada kinerja karyawan.

e. Model Lintasan

Pola hubungan model lintasan terdapat dua persamaan regresi linier berganda yang menghasilkan nilai pada dua hubungan searah sehingga hasil data yang dapat diperoleh sebagai berikut:

1. Pola hubungan searah variabel X_1, X_2, Z .

Tabel 8. Hasil Regresi X_1, X_2, Z

Parameter	Standardized Coefficients Beta	t Hitung	Sig
K3	0,550	6,254	0,000
Motivasi Kerja	0,447	5,094	0,000

Nilai pada R square = 0,985

Nilai pada F hitung = 2066,045

Nilai pada F tabel (Df= 2, Df2= 62, A=0,05)= 0,2075

Sumber : Output SPSS versi 23

Berdasarkan Tabel 8, maka menghasilkan data persamaan pertama yaitu :

$$Z = 0,550X_1 + 0,447X_2 \quad (1)$$

2. Hubungan searah variabel kepuasan kerja pada pada variabel kinerja karyawan

Tabel 9. Hasil Regresi X1, X2, Z, Y1

Parameter	Standardized Coefficients Beta	t Hitung	Sig
K3	0,234	3,034	0,004
Motivasi Kerja	0,484	6,745	0,000
Kepuasan Kerja	0,283	3,246	0,002

Nilai pada R square = 0,993

Nilai pada F hitung = 2943,970

Nilai pada F tabel (Df= 3, Df2= 61, A=0,05)= 0,2091

Sumber : Output SPSS versi 23

Berdasarkan Tabel 9, diperoleh persamaan kedua yaitu :

$$Y = 0,234 (X_1) + 0,484 (X_2) + 0,283 (Z) \quad (2)$$

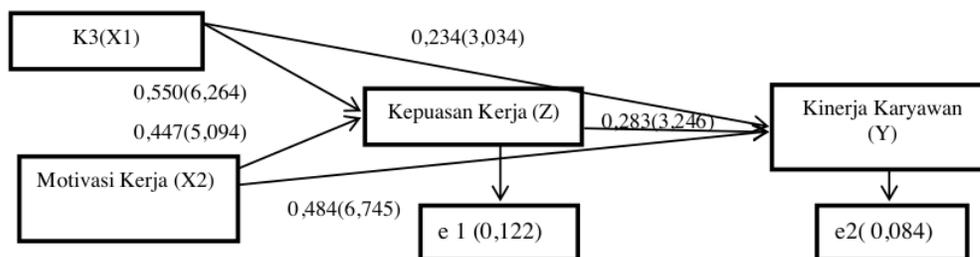
Sesudah mendapatkan hasil dua persamaan model yang digunakan, maka selanjutnya menghitung model jalur, dengan pengaruh error yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

$$Pe_i = \sqrt{1 - R_i^2} = (1 - R_i)^{0.5} \quad (3)$$

$$Pe(1) = (1 - 0,985)^{0.5} = 0,122$$

$$Pe(2) = (1 - 0,993)^{0.5} = 0,084$$

Sehingga data yang dihasilkan dapat membuat diagram jalur sebagai berikut:



Gambar 1. Diagram Jalur

f. Uji Sobel

Penelitian ini menggunakan secara online pada web "[interactive mediation test](http://quantps.org/sobel.htm)" di situs: quantps.org/sobel.htm sebagai berikut :

Alternatively, you can insert t_a and t_b into the cells below, where t_a and t_b are the t-t for the difference between the a and b coefficients and zero. Results should be identical test, except for error due to rounding.

Input:		Test statistic:		p-value:	
t_a	6.264	Sobel test:	2.88202715		0.00395126
t_b	3.246	Aroian test:	2.8535052		0.00432398
		Goodman test:	2.91142183		0.00359788

The reported p -values (rounded to 8 decimal places) are drawn from the unit normal under the assumption of a two-tailed z-test of the hypothesis that the mediated effect in the population. ± 1.96 are the critical values of the test ratio which contain the central 95% of the unit normal distribution.

Gambar 2. Hasil sobel test $X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$

Alternatively, you can insert t_a and t_b into the cells below, where t_a and t_b are the t-test statistics for the difference between the a and b coefficients and zero. Results should be identical to the first test, except for error due to rounding.

Input:		Test statistic:		p-value:	
t_a	5.094	Sobel test:	2.73746255		0.00619152
t_b	3.246	Aroian test:	2.70070196		0.00691933
		Goodman test:	2.77576629		0.00550718

The reported p -values (rounded to 8 decimal places) are drawn from the unit normal distribution under the assumption of a two-tailed z-test of the hypothesis that the mediated effect equals zero in the population. ± 1.96 are the critical values of the test ratio which contain the central 95% of the unit normal distribution.

Gambar 3. Hasil sobel test $X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$

Dari hasil sobel test pada lintasan X_1 -Z-Y menghasilkan nilai sebesar 2.882 pada Test statistic dengan besarnya p-value sebesar 0,003. Pada lintasan X_2 -Z-Y menghasilkan nilai sebesar 2.737 pada Test statistic dengan nilai p-value sebesar 0,006.

g. Pengujian Hipotesis

Terdapat enam hipotesis yang dilakukan penulis pada penelitian yang dilakukan, untuk lima hipotesis digunakan untuk memperoleh hasil data pengaruh langsung dan sisanya satu digunakan untuk memperoleh hasil data pada pengaruh yang tidak langsung.

1). Pengaruh Langsung

Hipotesis mengenai pengaruh secara langsung, pada suatu lintasan yang memperoleh suatu pengaruh yaitu :

Tabel 10. Hasil Hipotesis Pengaruh Langsung

Hipotesis	Path	Standardized Coefficients Beta	t hitung	Sig	Ket
1	X_1 -Z	0,550	6,264	0,000	Signifikan
2	X_2 -Z	0,447	5,094	0,000	Signifikan
3	X_1 -Y	0,234	3,034	0,004	Signifikan
4	X_2 -Y	0,484	6,745	0,000	Signifikan
5	Z-Y	0,283	3,246	0,002	Signifikan

Sumber : Output SPSS versi 23

Pengaruh K3 (X_1) pada Kepuasan Kerja (Z) memperoleh standardized coefficients beta dengan nilai 0,550, sehingga semakin meningkatnya X_1 , mengakibatkan Z mengalami kenaikan. Menghasilkan pengaruh signifikan karena nilai yang dihasilkan adalah $0,000 < 0,05$. Hasil hipotesis pertama menduga terdapat pengaruh signifikan, terbukti kebenarannya.

Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) pada Kepuasan Kerja (Z) mempunyai standardized coefficients beta dengan nilai 0,447, sehingga meningkatnya motivasi kerja, maka kepuasan yang diterima akan tinggi. Hasil pengaruh disebut dengan hasil sebesar 0,000 > 0,05. Hasil hipotesis kedua menduga terdapat pengaruh signifikan, terbukti kebenarannya.

Pengaruh K3 (X_1) pada Kinerja Karyawan (Y) mempunyai standardized coefficients beta dengan nilai 0,234, sehingga meningkatnya K3, maka kinerja karyawan yang dihasilkan semakin tinggi semakin tinggi. Hasil pengaruh tersebut disebut dengan signifikan karena nilai yang diperoleh sebesar 0,004 > 0,05. Hasil hipotesis menduga terdapat pengaruh signifikan, terbukti kebenarannya.

Pengaruh Motivasi Karyawan (X_2) pada Kinerja Karyawan (Y) mempunyai standardized coefficients beta dengan nilai 0,484, sehingga semakin meningkatnya motivasi, maka kinerja yang dihasilkan karyawan semakin meningkat. Hasil pengaruh tersebut nilai yang dihasilkan 0,000 > 0,05. Hasil hipotesis menduga terdapat pengaruh signifikan, terbukti kebenarannya

Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) pada Kinerja Karyawan (Y) mempunyai standardized coefficients beta dengan nilai 0,283, tingginya kepuasan kerja yang dirasakan, menghasilkan kinerja karyawan meningkat. Hasil pengaruh tersebut disebut nilai yang dihasilkan 0,000 > 0,002. Hasil hipotesis kelima yang menduga terdapat pengaruh signifikan, terbukti kebenarannya

2). Pengaruh tidak langsung

Model hipotesis K3 dan motivasi kerja pada kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Penulis menggunakan perhitungan media online "interactive mediation test" di situs: quantps.org/sobel.htm. Hasil nilai hipotesis pengaruh tidak langsung sebagai berikut :

- 1) X_1 -Y- Z, mendapatkan nilai sebesar 0,550 x 0,283 = 0,156, Hasil t-statistics yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 2.882 dengan nilai signifikansi 0,003.
- 2) X_2 -Y-Z, mendapatkan nilai sebesar 0,447 x 0,283= 0,127, Hasil t-statistics yang diperoleh dalam penelitian ini adalah 2.737 pada hasil signifikan sebesar 0,006:

Tabel 11. Hasil Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Lintasan	Koefisien	P-Value	Ket
X_1 -Z-Y	0,156	0,003	Signifikan
X_2 -Z-Y	0,127	0,006	Signifikan

Sumber : Output SPSS versi 23

Pada tabel 11 lintasan X_1 -Z-Y memperoleh nilai <0.05 terbukti kebenarannya sehingga K3 mempunyai pengaruh signifikan pada variabel kinerja karyawan melalui perantara kepuasan kerja. Pada lintasan X_2 -Z-Y memperoleh nilai <0.05 terbukti kebenarannya, sehingga motivasi kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan dengan pengaruh mediasi kepuasan kerja.

Pembahasan

1. Variabel K3 berpengaruh signifikan pada variabel kepuasan kerja

Hasil hipotesis mengenai K3 pada kepuasan kerja menghasilkan nilai bahwa K3 menghasilkan data terdapat pengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai 0,000.

Berdasarkan hasil yang diperoleh di lapangan menunjukkan PR Cengkir Gading Nganjuk kurang memperhatikan dan mengawasi kesehatan karyawan saat bekerja. Tetapi perusahaan juga sudah memperhatikan keselamatan kerja dengan pemberian alat produksi yang tradisional sehingga risiko kecelakaan kerja yang terjadi kecil namun cara tersebut dalam menghasilkan rokok memerlukan waktu lama, sehingga akan memberikan masalah pada kepuasan yang dirasakan karyawan PR Cengkir Gading Nganjuk.

2. Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh pada variabel kepuasan kerja

Hasil hipotesis terkait motivasi kerja dan kepuasan yang dirasakan karyawan menghasilkan data terkait hubungan pengaruh langsung sebesar 0,000.

Berdasarkan perolehan hasil di lapangan menunjukkan PR Cengkir Gading Nganjuk lebih memperhatikan dan mengawasi tingkat motivasi kerja pada karyawan, seperti hasil yang diperoleh oleh karyawan pada saat memproduksi rokok karena pekerjaan bersifat borongan. Perusahaan juga harus memperhatikan tempat kerja dan alat produksi yang digunakan dalam bekerja. Sehingga dapat disimpulkan semakin baik pemberian motivasi kepada karyawan akan meningkatkan kepuasan yang diperoleh karyawan PR Cengkir Gading Nganjuk

3. Variabel K3 memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan

Hasil hipotesis terkait hubungan K3 pada kinerja karyawan memiliki pengaruh menghasilkan pengaruh hubungan langsung sebesar 0,004.

Berdasarkan informasi yang diperoleh di lapangan menunjukkan bahwa perusahaan PR Cengkir Gading Nganjuk masih kurang memperhatikan dan mengawasi kesehatan karyawan yang diakibatkan saat bekerja. Namun pada keselamatan kerja perusahaan sudah cukup memberikan peralatan yang tradisional untuk menghindari kecelakaan kerja yang tidak diinginkan. Dapat disimpulkan bahwa semakin tingginya K3 yang dirasakan karyawan maka kinerja karyawan yang dimiliki karyawan PR Cengkir Gading Nganjuk akan semakin tinggi. Karyawan yang merasa senang saat bekerja akan menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi.

4. variabel motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Hasil hipotesis yang diperoleh pada motivasi kerja dengan kinerja karyawan menghasilkan suatu nilai pengaruh hubungan langsung sebesar 0,000.

Berdasarkan hasil yang diperoleh di lapangan menghasilkan informasi bahwa perusahaan PR Cengkir Gading Nganjuk lebih memperhatikan dan mengawasi tingkat motivasi yang diberikan pada karyawan dari suatu bagian tertentu, seperti perolehan hasil kerja karyawan pada saat memproduksi rokok karena pekerjaan bersifat borongan. Perusahaan juga harus memperhatikan tempat kerja dan alat produksi yang digunakan karyawan dalam bekerja. Sehingga memberikan makna bahwa tingginya motivasi yang dilakukan karyawan dalam bekerja akan membuat kinerja yang dihasilkan karyawan mengalami peningkatan.

5. Variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh pada kinerja karyawan

Hasil hipotesis yang diperoleh terkait kepuasan kerja pada kinerja karyawan menghasilkan pengaruh sebesar 0,002.

Berdasarkan hasil yang diperoleh di lapangan menunjukkan bahwa perusahaan PR Cengkir Gading Nganjuk lebih memperhatikan dan mengawasi kepuasan kerja dalam pemberian gaji dan upah kepada karyawan produksi sehingga akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan karyawan. Memberikan kesimpulan bahwa meningkatnya kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja dengan tinggi yang dimiliki karyawan PR Cengkir Gading Nganjuk akan bekerja terus menerus dan rajin dalam bekerja, jika karyawan mendapatkan perhatian dari atasan.

6. Variabel K3 berpengaruh signifikan pada variabel kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi.

Hasil hipotesis yang diperoleh pengaruh mediasi menggunakan perhitungan calculate interactive mediation tests. Pada pengaruh hubungan tidak langsung menghasilkan nilai sebesar 0,003.

Berdasarkan hasil yang diperoleh di lapangan menunjukkan bahwa perusahaan PR Cengkir Gading Nganjuk lebih memperhatikan dan mengawasi K3 yang dirasakan oleh karyawan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja maka kinerja karyawan akan tinggi. Memberikan makna bahwa bahwa semakin tingginya pemberian K3 akan menimbulkan kepuasan yang dirasakan karyawan akan mengakami kenaikan, sehingga kinerja yang diperoleh karyawan dalam bekerja semakin tinggi.

7. Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

Hasil hipotesis mengenai pengaruh mediasi yang menggunakan perhitungan calculate interactive mediation tests . menghasilkan satu nilai pada pengaruh hubungan tidak langsung sebesar 0,006.

Berdasarkan perolehan hasil di lapangan menunjukkan bahwa perusahaan PR Cengkir Gading Nganjuk lebih memperhatikan dan mengawasi dalam pemberian motivasi kerja terkait gaji dan upah yang dirasakan oleh karyawan bagian produksi sehingga meningkatkan kepuasan kerja yang mengakibatkan kinerja yang dimiliki karyawan semakin meningkat. Memberikan makna semakin tingginya pemberian motivasi kerja

akan memberikan kepuasan yang tinggi yang dirasakan karyawan dalam bekerja, sehingga kinerja yang diperoleh karyawan dalam bekerja akan mengalami kenaikan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai K3, motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada variabel mediasi yaitu kepuasan kerja, sehingga akan memberikan kesimpulan bahwa K3 memiliki pengaruh hubungan langsung terhadap kepuasan kerja yang dirasakan karyawan PR Cengkir Gading Nganjuk. Motivasi kerja memiliki hubungan pengaruh langsung pada kepuasan kerja karyawan pada PR Cengkir Gading Nganjuk. K3 memiliki hubungan pengaruh langsung pada kinerja yang dimiliki karyawan pada PR Cengkir Gading Nganjuk. Motivasi kerja memiliki pengaruh hubungan langsung terhadap kinerja yang dimiliki karyawan pada PR Cengkir Gading Nganjuk. Kepuasan kerja memiliki hubungan pengaruh langsung pada kinerja karyawan PR Cengkir Gading Nganjuk. K3 memiliki hubungan pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai mediasi pada PR Cengkir Gading Nganjuk. Motivasi kerja memiliki hubungan pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PR Cengkir Gading Nganjuk.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Anoraga, P. (2014). *Psikologi Kerja*. PT Rineka Cipta.
- [2] Cahyono, H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di RSUD Dr Saiful Anwar. *Magister Manajemen*, 1–90.
- [3] 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>
- [4] Hutagaol, M. F., & Anwiyah, M. Y. (2020). PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada PT. Pabrik Es Siantar Unit Produksi). *E-Proceeding Of Management*, 7(2), 3790–3800.
- [5] Journal, D., & Management, O. F. (2018). *PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada CV . Manfaat Di Ambarawa)*. 7, 1–14.
- [6] Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*, 7(2), 178–192. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/view/2445>
- [7] Lantara, I. W. A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt. Indonesia Tourism Development Corporation (Itdc). *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 231. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i1.20122>
- [8] Parashakti, R. D., & Putriawati. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Terapan*, 1(3), 290–304. <https://doi.org/10.31933/jjmt.v1i3.113>
- [9] Pramudya, G. (2017). *UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap*.
- [10] Suguma, I. D. (2017). *PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI TER- KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA UNIT LAYANAN PENGADAAN (ULP) PROVINSI BALI*. 4(1), 11–26. <https://doi.org/10.22225/JJ.4.1.205.11-26>
- [11] Wibowo, F. P., & Widiyanto, G. (2018). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Ekonomika*, 11(2), 96–11. <http://unbara.ac.id/includes/files/download/6794fd02add63293f3a636f7ef159b55.pdf>

ORIGINALITY REPORT

12%

SIMILARITY INDEX

11%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	jtmb.ejournal.unri.ac.id Internet Source	1%
2	dspace.uii.ac.id Internet Source	1%
3	Restin Meilina, Mochamad Wahyu Widodo. "KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) DAN PENGARUHNYA TERHADAP KUALITAS PELAYANAN PUBLIK", Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia, 2018 Publication	1%
4	media.neliti.com Internet Source	1%
5	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%
6	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	<1%
7	Submitted to Konsorsium Turnitin Relawan Jurnal Indonesia Student Paper	<1%

8

ojs.unpkediri.ac.id

Internet Source

<1 %

9

repository.ub.ac.id

Internet Source

<1 %

10

Cesilia Novita Simarmata, Suwandi Ng, Fransiskus E. Daromes. "UKURAN PERUSAHAAN DAN TINGKAT LEVERAGE SEBAGAI PENDORONG PENERAPAN HEDGING UNTUK MENEKAN RISIKO IDIOSINKRATIK", AJAR, 2019

Publication

<1 %

11

Dina Prasetyaningrum. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening", MANAJERIAL, 2020

Publication

<1 %

12

Fitri Lukiastuti. "Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Penyuluh Keluarga Berencana di Kabupaten Temanggung dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening", Solusi, 2021

Publication

<1 %

13

Submitted to Universitas Muria Kudus

Student Paper

<1 %

14

ijler.umsida.ac.id

Internet Source

<1 %

15	repository.stiedewantara.ac.id Internet Source	<1 %
16	repository.univ-tridinanti.ac.id Internet Source	<1 %
17	Mohammad Tajuddin, Tumirin Tumirin, Eva Desembrianita. "Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Semen Gresik", MANAJERIAL, 2020 Publication	<1 %
18	jurnal.stieimalang.ac.id Internet Source	<1 %
19	journal.student.uny.ac.id Internet Source	<1 %
20	Agustine Prokaningsih Sumuweng, Manggaukang Manggaukang. "Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat", CIVICUS : Pendidikan-Penelitian-Pengabdian Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan, 2020 Publication	<1 %
21	core.ac.uk Internet Source	<1 %

22	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	<1 %
23	download.garuda.ristekdikti.go.id Internet Source	<1 %
24	koara.lib.keio.ac.jp Internet Source	<1 %
25	Lidya Hutabarat, Calvin Anggen, Murniati Murniati. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suryamas Cipta Perkasa II Desa Paduran Sebangau Kecamatan Sebangau Kuala", Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi, 2020 Publication	<1 %
26	admisibisnis.blogspot.com Internet Source	<1 %
27	docplayer.info Internet Source	<1 %
28	eprints.upnyk.ac.id Internet Source	<1 %
29	fe.ummetro.ac.id Internet Source	<1 %
30	ijbel.com Internet Source	<1 %
31	jurnal.unpand.ac.id Internet Source	<1 %

32

Irwan Desyantoro, Hardani Widhiastuti.
"Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap
Kinerja Karyawan PT. XYZ melalui Disiplin
Kerja sebagai Variabel Intervening",
PHILANTHROPY: Journal of Psychology, 2021

Publication

<1 %

33

docobook.com

Internet Source

<1 %

34

ejournal.unis.ac.id

Internet Source

<1 %

35

repository.unair.ac.id

Internet Source

<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography On