

**KEBIJAKAN K3 DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP
PENURUNAN KECELAKAAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA PEMOTONGAN DAN
PENGERINGAN BULU AYAM CV. HAJAR ASWAD**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S1
Program Studi Manajemen



Disusun Oleh :

Irvan Rizqi Firmansyah

30402000174

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG**

2025

HALAMAN PENGESAHAN
SKRIPSI
KEBIJAKAN K3 DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP PENURUNAN
KECELAKAAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING* PADA PEMOTONGAN DAN PENERINGAN
BULU AYAM CV. HAJAR ASWAD

Disusun Oleh :

Irvan Rizqi Firmansyah

30402000174

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan dihadapan
sidang panitia ujian Skripsi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

UNISSULA
جامعته سلطان أبجوع الإسلامية

Pembimbing,



Prof. Nurhidayati, S.E., M.Si., Ph.D

NIDN : 0630057201

**KEBIJAKAN K3 DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP PENURUNAN
KECELAKAAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING* PADA PEMOTONGAN DAN PENERINGAN
BULU AYAM CV. HAJAR ASWAD**

Disusun oleh :

Irvan Rizqi Firmansyah

NIM : 30402000174

Telah dipertahankan di depan penguji

Pada Tanggal 24 Januari 2025

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing

Penguji I



Digitally signed by
Nurhidayati
Date: 2025.02.06
14:12:40 +0700



Prof. Nurhidayati, S.E., M.Si., Ph.D
NIDN. 0630057201

Prof. Olivia Fachrunnisa, SE, M.Si., Ph.D
NIDN. 0618067501

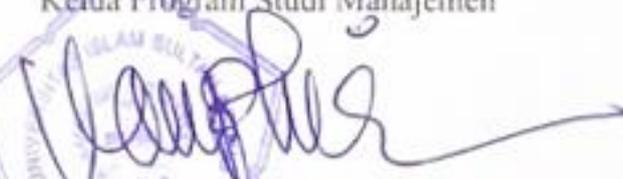
Penguji II



Drs. H. Bedjo Santoso, M.T., Ph.D
NIDN. 0629026002

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Tanggal 24 Januari 2025

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M.
NIDN. 0623036901

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Irvan Rizqi Firmansyah

NIM : 30402000174

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul :

**KEBIJAKAN K3 DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP PENURUNAN
KECELAKAAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PEMOTONGAN DAN PENERINGAN BULU AYAM
CV. HAJAR ASWAD**

Bahwa benar-benar hasil karya intelektual saya sendiri dan belum pernah diajukan sebagai skripsi atau tugas akhir untuk memperoleh gelar di tempat lain. Saya juga menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya tidak melakukan plagiat dengan cara menggandakan karya orang lain tanpa memberikan referensi yang sesuai. Saya menyadari bahwa apabila ditemukan adanya pelanggaran terhadap keaslian skripsi, saya bersedia menerima sanksi yang berlaku sesuai dengan peraturan institusi pendidikan.

Semarang, 18 Februari 2025

Penulis



Irvan Rizqi Firmansyah

NIM. 30402000174

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Irvan Rizqi Firmansyah

NIM : 30402000174

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyerahkan hasil karya ilmiah berupa Tugas Akhir Skripsi dengan judul :

**“KEBIJAKAN K3 DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP PENURUNAN
KECELAKAAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PEMOTONGAN DAN PENERINGAN BULU AYAM
CV. HAJAR ASWAD”**

Dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksekutif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya tulis ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan Pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 18 Februari 2025

Yang Memberi Pernyataan



Irvan Rizqi Firmansyah

NIM. 30402000174

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan penelitian skripsi yang berjudul

**“KEBIJAKAN K3 DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP PENURUNAN
KECELAKAAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PEMOTONGAN DAN PENERINGAN BULU AYAM
CV. HAJAR ASWAD”**

Penulisan penelitian skripsi ini digunakan untuk memenuhi syarat kelulusan S1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Penulis menyadari bahwa selesainya penulisan usulan penelitian skripsi ini tidak lepas dari bantuan, dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan kerendahan hati penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada :

1. Allah SWT yang telah memberi segala nikmat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Haryono dan Ibu Henny Purwaningsih selaku kedua orang tua yang telah berjasa dalam hidup penulis. Terima kasih atas perjuangan, doa dan kepercayaan yang telah diberikan. Memberikan semua dukungan dan semangat kepada penulis.
3. Ibu Prof. Nurhidayati, S.E., M.Si., Ph.D. Selaku dosen pembimbing yang telah bersedia memberikan waktu dalam membimbing dan memberi masukan serta arahan dengan baik sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Prof. Dr. Heru Sulistyoo., S.E., M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

5. Bapak Luthfi Nurcholis S.T., S.E., M.M. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
6. Seluruh dosen dan staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung yang telah memberikan ilmu yang sangat bermanfaat bagi penulis
7. Keluarga tercinta yang telah memberikan kasih sayang, seluruh cinta, doa yang tiada henti serta telah memberi dukungan moral, spiritual, dan material kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. CV. Hajar Aswad yang telah membantu kelancaran penelitian skripsi.
9. Itsna Zaairotul Mufarrihah yang sedari dulu hadir dan memberi dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi.
10. Nadya Rizqi Ramadhania, Etika Arbia Azka Qubaila yang memberikan arahan dan dukungan kepada penulis selama mengerjakan skripsi.
11. M. Mirza Rahuli, Arjuna Kharisma, Ahmad Tsaqif, Figest Arvi, Nanang Arizal, Dwi Kurniawan yang senantiasa memberikan motivasi dan dukungan kepada penulis selama mengerjakan skripsi.

Penulis menyadari atas kurang sempurnanya penelitian skripsi ini, maka penulis memohon maaf atas kekurangan tersebut. Penulis berharap semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi para pembaca.

Semarang, 15 Januari 2025

Penulis



Irvan Rizqi Firmansyah

NIM. 30402000174

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

"Dan rahasiakanlah perkataanmu atau nyatakanlah. Sungguh, Dia Maha Mengetahui segala isi hati." (QS: Al-Mulk 67:13)

"I BELIEVE IN BELIEVE"

PERSEMBAHAN

Tiada lembar skripsi yang paling bermakna dalam laporan skripsi ini kecuali lembar persembahan, skripsi ini saya persembahkan:

1. Kedua orang tua saya tercinta Bapak Haryono dan Ibu Henny Purwaningsih yang sebenarnya berjuang lebih keras dibanding saya penulis dan senantiasa melangitkan doa-doa baik untuk memudahkan saya supaya bisa lulus sarjana dan dapat membanggakan mereka. Saya persembahkan gelar ini untuk bapak dan ibu tercinta, gelar yang beliau perjuangkan dengan penuh pengorbanan bukanlah untuk dirinya sendiri, melainkan untuk kebanggaan saya sebagai penulis. Sebuah warisan yang mengingatkan saya akan betapa besar cinta dan harapan yang beliau titipkan.
2. Diri saya sendiri, Irvan Rizqi Firmansyah yang telah semangat berjuang untuk menyelesaikan skripsi ini. Semoga di lain waktu, penulis akan selalu mengingat pengalaman yang telah diperjuangkan, sebagai pembelajaran berharga untuk masa depan.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kebijakan K3 dan job insecurity terhadap kecelakaan kerja, dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di CV. Hajar Aswad. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari 110 sumber daya manusia di CV Hajar Aswad. Metode yang digunakan adalah riset kuantitatif. Pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program Partial Least Square yang dioperasikan melalui output Smart PLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan K3 berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecelakaan kerja, di mana penerapan kebijakan K3 yang baik dapat mengurangi risiko kecelakaan. Sebaliknya, job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap kecelakaan kerja, yang menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja meningkatkan risiko kecelakaan. Selain itu, kebijakan K3 juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan job insecurity berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Terakhir, kepuasan kerja terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecelakaan kerja, di mana karyawan yang merasa puas cenderung lebih fokus dan mematuhi prosedur keselamatan. Temuan ini menegaskan pentingnya kebijakan K3 yang efektif dan pengelolaan job insecurity untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: *Kebijakan K3, Job Insecurity, Kecelakaan Kerja, Kepuasan Kerja*

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of occupational health and safety (OHS) policies and job insecurity on workplace accidents, with job satisfaction as an intervening variable at CV Hajar Aswad. The research utilizes primary data obtained from 110 human resources at CV Hajar Aswad. The method employed is quantitative research. The testing in this study is conducted using the Partial Least Square program operated through the Smart PLS 4 output. The results indicate that OHS policies have a negative and significant impact on workplace accidents, where the effective implementation of OHS policies can reduce the risk of accidents. Conversely, job insecurity has a positive and significant effect on workplace accidents, indicating that job insecurity increases the risk of accidents. Additionally, OHS policies positively and significantly influence job satisfaction, while job insecurity negatively and significantly affects job satisfaction. Finally, job satisfaction is proven to have a negative and significant impact on workplace accidents, where satisfied employees tend to be more focused and adhere to safety procedures. These findings emphasize the importance of effective OHS policies and the management of job insecurity to create a safe work environment and enhance employee job satisfaction.

Keywords : *Occupational Health and Safety (OHS) Policies, Job Insecurity, Workplace Accidents, Job Satisfaction.*

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH.....	v
KATA PENGANTAR	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	viii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Kebijakan K3.....	10

2.1.2	<i>Job Insecurity</i>	12
2.1.3	Kepuasan Kerja.....	14
2.1.4	Kecelakaan Kerja.....	16
2.2	Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis	17
2.2.1	Kebijakan K3 dan Kecelakaan Kerja.....	17
2.2.2	<i>Job Insecurity</i> dan Kecelakaan Kerja	19
2.2.3	Kebijakan K3 dan Kepuasan Kerja	20
2.2.4	<i>Job Insecurity</i> dan Kepuasan Kerja	21
2.2.5	Kepuasan Kerja dan Kecelakaan Kerja	22
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	24
3.1	Jenis Penelitian	24
3.1.1	Data Primer.....	25
3.1.2	Data Sekunder	25
3.2	Metode Pengumpulan Data	25
3.3	Variabel dan Indikator	26
3.4	Teknis Analisis Data	28
3.4.1	<i>Partial Least Square (PLS)</i>	28
3.4.2	<i>Evaluasi model pengukuran (outer model)</i>	29
3.4.3	Evaluasi model struktural (inner model)	31
3.4.4	Uji hipotesis.....	33
3.4.5	Uji Mediasi	33

BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	35
4.1	Gambaran Umum Responden.....	35
4.1.1	Jenis Kelamin	35
4.1.2	Usia.....	36
4.1.3	Posisi Kerja.....	36
4.1.4	Lama Kerja	37
4.2	Deskripsi Variabel.....	38
4.2.1	Kebijakan K3	38
4.2.2	<i>Job Insecurity</i>	40
4.2.3	Kepuasan Kerja.....	42
4.2.4	Kecelakaan Kerja	44
4.2.5	Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model).....	46
4.2.6	Pengujian Model Struktural (Inner Model)	55
4.2.7	Nilai Uji Mediasi	60
4.2.8	Pembahasan Hasil Penelitian.....	61
BAB V	PENUTUP	66
5.1	Kesimpulan.....	66
5.2	Implikasi Manajerial	68
5.3	Keterbatasan Penelitian	69
5.4	Agenda Penelitian Masa Datang	70
Daftar Pustaka	71



DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Variabel dan Indikator.....	26
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden.....	35
Tabel 4. 2 Usia Responden	36
Tabel 4. 3 Posisi Pekerjaan.....	37
Tabel 4. 4 Lama Kerja Responden	37
Tabel 4. 5 Hasil Jawaban Variabel Kebijakan K3	39
Tabel 4. 6 Hasil Jawaban Variabel Job Insecurity	41
Tabel 4. 7 Hasil Jawaban Variabel Kepuasan Kerja	43
Tabel 4. 8 Hasil Jawaban Variabel Kecelakaan Kerja	44
Tabel 4. 9 Nilai Outer Loading.....	48
Tabel 4. 10 Nilai Average Variance Extracted (AVE).....	50
Tabel 4. 11 Nilai Fornel Larcker.....	51
Tabel 4. 12 Nilai Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT).....	52
Tabel 4. 13 Nilai Loading Factor.....	53
Tabel 4. 14 Nilai Cronbach Alpha dan Composite Reliability	54
Tabel 4. 15 Uji Koefisien Determinasi (R-square/ R ²).....	55
Tabel 4. 16 Uji Direct Effect (F-square/ F ²)	56
Tabel 4. 17 Nilai Uji Mediasi	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Model Penelitian.....	47
Gambar 4. 2 Model Bootstrapping	57



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Output SmartPLS	83
----------------------------------	----



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini, aktivitas bisnis mengalami perkembangan yang lancar dan membawa perubahan dinamis yang memerlukan penyesuaian berkelanjutan, baik di ranah pribadi maupun umum. Untuk menjalankan visi, misi, serta strategi perusahaan dengan efektif, penyesuaian terhadap struktur, budaya, dan sistem perusahaan menjadi sangat penting. Kemajuan teknologi dan informasi turut mendorong perusahaan untuk terus melakukan improvisasi. Keberhasilan sebuah perusahaan sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya, Sebab produk berkualitas Mampu memberikan sumbangan berarti dalam mencapai target perusahaan (Setiawan et al., 2021). Oleh karena itu, dengan adanya aturan tentang kebijakan K3 di setiap perusahaan akan menimbulkan perasaan aman dan nyaman bagi sumber daya manusia agar tetap produktif terutama bagi perusahaan dengan resiko kecelakaan yang terus bertumbuh.

Lingkungan kerja yang aman dan sehat merupakan pondasi penting bagi pencapaian kinerja Sumber Daya Manusia. Dengan penerapan kebijakan K3 yang baik, perusahaan tidak hanya melindungi Sumber Daya Manusia dari risiko kecelakaan atau masalah kesehatan, tetapi juga menumbuhkan perasaan nyaman aman dalam bekerja. Sumber Daya Manusia yang merasa aman akan lebih fokus dan termotivasi untuk memberikan performa terbaik mereka tanpa perlu khawatir akan risiko yang bisa mengganggu pekerjaan. Selain itu, kebijakan K3

yang jelas menunjukkan kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan Sumber Daya Manusia, yang meningkatkan loyalitas dan semangat kerja. Oleh karena itu, kebijakan K3 yang efektif mendukung peningkatan kinerja melalui kondisi kerja yang mendukung produktivitas dan efisiensi.

Kebijakan K3 berfungsi sebagai program pemeliharaan untuk melindungi pekerja dalam perusahaan, yang juga memiliki kaitan erat dengan produktivitas dan efisiensi kerja. Penerapan kebijakan K3 melibatkan sinergi antara manajemen, tenaga kerja, serta lingkungan kerja agar risiko kecelakaan dapat diminimalkan (Simbolon, 2017). Lebih lanjut (Supriyadi, 2018) menjelaskan perusahaan yang berkualitas adalah perusahaan yang memprioritaskan keselamatan dan kesehatan sumber daya manusia dengan menerapkan kebijakan K3 yang dijalankan secara menyeluruh oleh seluruh pihak di perusahaan, termasuk sumber daya manusia dan pimpinan. Perlindungan terhadap pekerja dari risiko kecelakaan kerja dan dampak Lingkungan kerja sangatlah krusial bagi sumber daya manusia agar mereka merasa aman dan nyaman saat menjalankan tugasnya (Hasibuan, 2013).

Berdasarkan informasi dari Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan), terdapat 182.835 klaim Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) pada tahun 2019. Selanjutnya, jumlah klaim JKK terus mengalami peningkatan yang signifikan, mencapai 221.740 klaim pada tahun 2020 dan 234.370 klaim pada tahun 2021. Pada tahun 2022, angka klaim JKK kembali meningkat menjadi 297.725 klaim. Hingga bulan November 2023, jumlah kasus kecelakaan kerja yang mengajukan klaim JKK telah mencapai 360.635 kasus. Mayoritas klaim JKK ini dilaporkan berasal dari perusahaan. Dari data tersebut

dapat digaris bawahi jika penerapan peraturan kebijakan K3 perlu mendapat perhatian dan ditingkatkan lagi bagi setiap perusahaan agar mampu meminimalisir angka kecelakaan kerja di masa yang akan datang. Kebijakan K3 mempunyai esensi penting dalam semua tahapan manajemen untuk menjamin Untuk kelangsungan perusahaan dalam jangka waktu yang berkelanjutan menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi Sumber Daya Manusia dengan menjamin sarana dan fasilitas yang diperlukan.

Dari Penelitian (Rohmah & Widiartanto, 2020) menunjukkan bahwa menerapkan kebijakan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang optimal memperbaiki efisiensi daripada Sumber Daya Manusia itu sendiri. Faktor-faktor yang mendukung kebijakan K3 meliputi fasilitas kesehatan yang memadai, pelatihan kebijakan K3 yang rutin, dukungan manajemen, dan budaya keselamatan di tempat kerja. Sehingga penting bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia melalui kebijakan kebijakan K3 yang lebih baik. Kesimpulan ini senada dengan hasil penelitian (Gbadago et al., 2017) pemahaman akan kebijakan K3 yang efektif akan meningkatkan kesadaran SDM terhadap keselamatan, sehingga berdampak positif pada kinerja mereka. Pekerja merasa lebih dihargai dan termotivasi, yang mengarah pada peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja.

Selain kebijakan K3, faktor yang dapat mempengaruhi dan yang melatarbelakangi rendahnya kinerja yaitu *job insecurity* atau ketidakamanan kerja. *job insecurity* diartikan sebagai persepsi Sumber Daya Manusia tentang potensi kehilangan pekerjaan atau kemungkinan kondisi kerja yang memburuk di masa

mendatang. Ketidakpastian ini membuat Sumber Daya Manusia merasa tidak yakin akan keberlanjutan posisi mereka di perusahaan (Greenhalgh, 2014). Sedangkan menurut (Rony & Bram, 2008) dalam (Sanny & Kristanti, 2012) *job insecurity* merupakan situasi dimana Sumber Daya Manusia merasakan ancaman dari ketidakpastian berkelanjutan dalam bekerja di organisasi mereka. Dalam konteks bekerja di perusahaan mereka, ketidakamanan kerja juga mengakibatkan dampak negatif pada kesejahteraan fisik dan mental Sumber Daya Manusia dalam keberlangsungan yang lebih lama.

Menurut (Hasibuan, 2013) Kinerja Sumber Daya Manusia dipengaruhi oleh sejumlah faktor, di antaranya imbalan yang wajar dan sesuai, penempatan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian, tingkat kesulitan pekerjaan, suasana dan lingkungan kerja, ketersediaan peralatan yang mendukung tugas, gaya kepemimpinan pemimpin, serta ciri-ciri pekerjaan yang monoton atau bervariasi. Kinerja merupakan sikap Sumber Daya Manusia yang mencerminkan evaluasi mereka terhadap pekerjaan dan pengalaman yang terkait, yang bisa berimbas pada kinerja secara keseluruhan dan kepuasan Sumber Daya Manusia terhadap organisasi. (Ma & Darmawan, 2024) menyatakan bahwa yang mempengaruhi kinerja Sumber Daya Manusia adalah *Job Insecurity*.

Tingkat ketidakpastian pekerjaan yang tinggi yang dirasakan oleh Sumber Daya Manusia akan mempengaruhi kinerja mereka, itu sesuai dengan studi yang dilakukan oleh (Saputri et al., 2020) yang mengemukakan adanya koneksi terkait signifikan antara *job insecurity* terhadap kinerja Sumber Daya Manusia. Jauh berlainan dengan riset yang dijalankan oleh (Ma & Darmawan, 2024) yang

menyatakan adanya hubungan yang tidak signifikan antara *job insecurity* terhadap kinerja Sumber Daya Manusia. Dua penelitian menunjukkan adanya ketidakkonsistenan dalam hasil terkait hubungan antara *job insecurity* serta kinerja Sumber Daya Manusia.

Penelitian yang dilakukan (Ramadhanti et al., 2021) mengemukakan mengemukakan adanya pengaruh berpengaruh negatif signifikan antara *job insecurity* terhadap kepuasan kerja. Penelitian (Arya Rangga & Fitria Hermiati, 2023) serta (P. A. Putri et al., 2023) mengemukakan Terdapat hubungan positif yang signifikan antara *ketidakpastian pekerjaan* dan kepuasan kerja. Dua penelitian menunjukkan adanya ketidakkonsistenan dalam hasil terkait hubungan antara *job insecurity* serta kinerja Sumber Daya Manusia

Penelitian (Setiawan et al., 2021),(Widayati et al., 2020) mengemukakan keberadaan hubungan terkait signifikan antara kepuasan kerja terhadap kecelakaan kerja. Di sisi lain pedapat berbeda di nyatakan oleh (Basri & Rauf, 2021) bahwa adanya hubungan yang tidak signifikan antara kepuasan kerja terhadap kecelakaan kerja. Dua penelitian menunjukkan adanya ketidakkonsistenan dalam hasil terkait hubungan antara kepuasan kerja serta kecelakaan kerja.

CV. Hajar Aswad adalah perusahaan yang bergerak di bidang pemotongan ayam dan pengolahan bulu ayam melalui proses pengeringan. Perusahaan ini berfokus untuk menyediakan produk ayam segar dan mengelola limbah bulu ayam dengan baik, yang tidak hanya mengurangi limbah tetapi juga memberi nilai tambah pada sisa produksi melalui proses pengeringan bulu. Di bagian pengeringan bulu

ayam, terdapat 110 Sumber Daya Manusia yang bekerja di lapangan, menjadikan area ini sebagai bagian dalam rantai produksi. Sumber Daya Manusia di bagian ini memiliki peran besar dalam memastikan bahwa limbah bulu ayam dapat diolah secara efektif dan efisien untuk kebutuhan industri yang memerlukan produk bulu yang telah dikeringkan.

Di bagian pengolahan pengeringan bulu ayam, rumah pemotongan ayam ini memproduksi rata rata 4,5ton karung dalam 1 hari. Melihat banyaknya produksi yang dilakukan dapat beresiko meningkatkan bahaya potensi kesehatan keselamatan kerja yang langsung bersinggungan dengan alat-alat operasional, listrik dan terdapat tingkat interaksi yang tinggi antara Sumber Daya Manusia dan perangkat yang digunakan didalam pekerjaan mereka. Kondisi ini menciptakan lingkungan kerja yang penuh tantangan, di mana Sumber Daya Manusia harus selalu waspada terhadap potensi risiko kecelakaan. Oleh sebab itu, amatlah penting bagi perusahaan untuk menerapkan sistem keselamatan kerja yang ketat dan memberikan pemahaman kepada Sumber Daya Manusia mengenai penggunaan alat dan prosedur keselamatan.

Penelitian mengenai fenomena ini masih terjadi ketidakkonsistennya tepatnya pada hasil penelitian terdahulu yang menyatakan hasil positif dalam hubungan antara *job insecurity* terhadap kepuasan kerja. Selain itu penambahan variabel *job insecurity* sebagai variabel independen, Penelitian ini cukup mempunyai keunikan dengan menganalisis bagaimana peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia dapat dilakukan melalui kebijakan K3 dan *job insecurity*, dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dalam rangka meningkatkan kinerja

Sumber Daya Manusia. Berhubungan dengan keadaan ini, maka penulis menjadi tertarik untuk mengangkat dan menulis dengan judul “**Kebijakan K3 dan *Job Insecurity* Terhadap Penurunan Kecelakaan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang telah disampaikan, dapat diidentifikasi rumusan masalah sebagai berikut: "Bagaimana pengaruh kebijakan K3 dan *job insecurity* terhadap penurunan kecelakaan kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel Intervening" Selanjutnya, pertanyaan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kebijakan K3 terhadap kecelakaan kerja.
2. Bagaimana pengaruh *job insecurity* terhadap kecelakaan kerja .
3. Bagaimana pengaruh kebijakan K3 terhadap kepuasan kerja.
4. Bagaimana pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja.
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kecelakaan kerja.
6. Bagaimana pengaruh kebijakan K3 terhadap penurunan kecelakaan kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
7. Bagaimana pengaruh *job insecurity* terhadap penurunan kecelakaan kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menggambarkan dan menganalisis pengaruh kebijakan K3 terhadap kecelakaan kerja.
2. Untuk menggambarkan dan menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap kecelakaan kerja.
3. Untuk menggambarkan dan menganalisis pengaruh kebijakan K3 terhadap kepuasan kerja.
4. Untuk menggambarkan dan menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja.
5. Untuk menggambarkan dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kecelakaan kerja.
6. Untuk menggambarkan dan menganalisis pengaruh kebijakan K3 terhadap kecelakaan kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
7. Untuk menggambarkan dan menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap kecelakaan kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diinginkan bahwa studi ini akan memberikan kontribusi pada pemahaman dan menjadi panduan bagi pengembangan pengetahuan terkait dengan peningkatan performa Kebijakan K3 dan *Job Insecurity* Terhadap Kecelakaan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Selain itu,

penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan dasar untuk penelitian baru, sehingga diperoleh hasil yang lebih baik terkait topik ini.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan rekomendasi untuk pengembangan kebijakan kebijakan K3 yang lebih baik, serta strategi untuk mengurangi *job insecurity* dan kecelakaan kerja di tempat kerja, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

Dalam tinjauan literatur ini dibahas berbagai aspek terkait variabel-variabel yang diteliti, mulai dari pengertian, parameter pengukuran, studi terdahulu, hingga dugaan sementara untuk setiap variabel. Adapun variabel yang menjadi fokus penelitian terdiri dari empat komponen utama yaitu K3 (keselamatan dan kesehatan kerja), ketidakamanan kerja (job insecurity), insiden kecelakaan di tempat kerja, dan tingkat kepuasan dalam bekerja.

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kebijakan K3

Mathis dan Jackson (2006) mendefinisikan K3 sebagai seperangkat kebijakan yang dirancang untuk menciptakan lingkungan kerja yang terbebas dari risiko gangguan fisik maupun mental. Implementasi K3 diwujudkan melalui beberapa program seperti kegiatan pengembangan kemampuan karyawan, program pelatihan, pemberian arahan kerja, serta pemantauan pelaksanaan tugas SDM. Kebijakan ini juga mencakup pemberian bantuan yang disesuaikan dengan peraturan yang telah ditetapkan, baik oleh lembaga pemerintahan maupun pihak perusahaan di mana karyawan tersebut bekerja.

Menurut (Kasmir, 2016), keselamatan kerja merupakan upaya melindungi Sumber Daya Manusia secara menyeluruh dengan menjaga agar mereka tidak mengalami kecelakaan selama bekerja. (Mangkunegara, 2017) menjelaskan bahwa keselamatan kerja melibatkan perlindungan dari risiko cedera fisik dan kesehatan,

di mana keselamatan kerja memastikan kondisi yang aman dari bahaya atau kerugian di tempat kerja. Di sisi lain, Kesehatan kerja merujuk pada keadaan yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosional, atau nyeri yang dapat muncul sebagai dampak dari lingkungan kerja.

Menurut (Kuswana, 2014), kesehatan kerja mengacu pada kondisi di mana seorang pekerja tidak terganggu secara fisik maupun mental akibat interaksi antara pekerjaan dan lingkungannya. Sementara menurut (Mangkunegara, 2004), kesehatan kerja mencerminkan kondisi bebas dari gangguan fisik, mental, emosional, atau rasa sakit yang timbul dari lingkungan kerja.

Tenaga kerja merupakan aset yang memegang peran krusial dalam operasional suatu perusahaan. Penting bagi perusahaan untuk memberikan perhatian yang sungguh-sungguh terhadap para pekerja yang akan berdampak langsung pada produktivitas perusahaan. Indikator keselamatan kerja biasanya berhubungan dengan berbagai aspek, seperti jenis pekerjaan yang dijalankan, kondisi lingkungan tempat bekerja, dan sarana yang tersedia untuk menunjang keselamatan dan kesehatan para karyawan di perusahaan. Sehingga Sumber Daya Manusia dalam dunia kerja dapat mencapai kinerja optimal karena keunggulan keselamatan kerja yang ditegakkan oleh perusahaan (Nugraha & Yulia, 2019).

Kajian dari berbagai ahli menunjukkan bahwa kebijakan K3 merupakan komponen kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang terjamin keamanan dan kenyamanannya. Penerapan K3 memberikan perlindungan menyeluruh, mencakup aspek fisik dan mental karyawan, sehingga mereka dapat menjalankan tugas dengan

optimal. Komitmen perusahaan terhadap K3 terbukti menjadi investasi yang menguntungkan karena berdampak positif pada produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut Mangkunegara (2002) dalam (Maria Claudia Beka Kuta et al., 2020), bahwa indikator penyebab keselamatan dan kesehatan kerja adalah:

1. Keadaan tempat kerja yang meliputi:
 - a) Penyusunan dan penyimpanan barang-barang berbahaya tanpa perhitungan keamanan yang memadai.
 - b) Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.
 - c) Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak dilakukan dengan baik.
2. Pemakaian peralatan kerja, yang meliputi:
 - a) Penggunaan peralatan kerja yang sudah usang atau rusak.
 - b) Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengamanan yang memadai serta penerangan yang buruk.

2.1.2 *Job Insecurity*

Job insecurity merupakan keadaan di mana Sumber Daya Manusia merasakan ancaman terhadap Melakukan tugas mereka dengan perasaan tanpa daya dalam menghadapi situasi tersebut. Dari perspektif global, ketidakpastian pekerjaan diartikan sebagai keprihatinan terkait kemungkinan kehilangan pekerjaan di masa depan (Fransiska et al., 2023) dalam (Ma & Darmawan, 2024). *Job insecurity* muncul karena ketidakpastian dalam lapangan kerja, yang dapat menimbulkan kekhawatiran atau Tindakan yang tidak aman dapat mengarah pada konsekuensi

negatif dari pekerjaan tersebut, seperti ketidakpastian mengenai penugasan, besaran gaji, atau peluang untuk meraih kenaikan jabatan dan mengikuti program pelatihan. Kekhawatiran pekerjaan terjadi ketika Sumber Daya Manusia merasa tidak stabil dalam menjalankan tugasnya, yang dapat menyebabkan tingkat stres di lingkungan kerja (Amin, 2022)

Rasa tidak aman dalam pekerjaan berhubungan dengan upaya untuk mengantisipasi potensi kejadian di masa depan, khususnya terkait dengan kehilangan pekerjaan. Fokus pada keamanan pekerjaan di masa depan menunjukkan bahwa ketidakpastian pekerjaan dihitung dengan mempertimbangkan dampak yang mungkin timbul akibat kehilangan pekerjaan, seperti masalah finansial. Selain itu, ketidakamanan pekerjaan juga terkait dengan kemungkinan kehilangan pekerjaan atau elemen penting lainnya yang mendukung kelangsungan pekerjaan tersebut (Lutfiani, 2019). Menurut (Smithson & Lewis, 2000) *Job insecurity* diartikan Rasa tidak aman di tempat kerja dapat dikategorikan menjadi dua jenis, yaitu subyektif dan obyektif. Rasa tidak aman yang obyektif sering kali terkait dengan indikator yang jelas, seperti durasi waktu yang diperlukan untuk mengevaluasi tingkat stabilitas sumber daya manusia di perusahaan. Perasaan ini sering muncul akibat adanya pekerjaan yang bersifat sementara atau kontrak. Semakin banyak jenis pekerjaan dengan durasi terbatas dan tidak permanen, semakin meningkat pula risiko Sumber Daya Manusia mengalami *job insecurity*. *Job insecurity* merujuk pada persepsi individu terhadap kondisi di tempat kerja yang menciptakan kekhawatiran terhadap keberlangsungan pekerjaan mereka, sehingga membuat individu merasa tidak memiliki kendali (Amin, 2022).

(Asfaw, 2019), ketidakamanan pekerjaan didefinisikan sebagai perasaan yang dimiliki individu tentang kemungkinan kehilangan pekerjaan yang dikomunikasikan oleh HR. Ini mencakup kecemasan dan ketidakpastian tentang keberlangsungan pekerjaan serta efek negatif terhadap kondisi psikologis SDM. Ini terutama berlaku ketika ada ketidakpastian di perusahaan, seperti perubahan struktur atau banyaknya kontrak semi. Karena sumber daya manusia merasa masa depan mereka di perusahaan tidak terjamin, ketakutan ini dapat menyebabkan stres dan menurunkan motivasi. Untuk membuat SDM lebih santai dan fokus, perusahaan harus memberikan dukungan dan kejelasan. Sumber Daya Manusia merasa tidak yakin bahwa mereka dapat mempertahankan pekerjaan mereka di posisi yang sama di masa depan, yang dikenal sebagai ketidakamanan kerja (De Witte et al., 2015)

Menurut (Asfaw, 2019) indikator indikator *job insecurity* adalah :

1. Depresi
2. Kecemasan
3. Tekanan psikologis
4. Stress

2.1.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja Sumber Daya Manusia menjadi dorongan moral, disiplin, dan pencapaian kinerja Sumber Daya Manusia untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan (Hasibuan, 2014). Kepuasan kerja merupakan komponen krusial dan penting dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia karena berpengaruh terhadap

produktivitas Sumber Daya Manusia. Tingkat kepuasan kerja tercermin dari cara Sumber Daya Manusia menyesuaikan diri terhadap perubahan dalam karakteristik pekerjaannya. Organisasi yang dikelola dengan baik akan cenderung meningkatkan kepuasan kerja Sumber Daya Manusia melalui manajemen yang efektif (Saputra, 2021).

Kepuasan kerja sebagai suatu keadaan di mana karyawan merasakan pengalaman yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari cara SDM memberikan penilaian terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Penilaian tersebut tercermin melalui respon dan perilaku yang ditunjukkan karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka. (T. Prasetyo & Marlina, 2019). (Wibowo, 2015) Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai tingkat kepuasan seseorang yang menilai pekerjaannya dan lingkungan kerja secara positif. Hal ini mencerminkan perasaan senang Sumber Daya Manusia terhadap tugas dan kondisi tempat kerjanya, yang mendukung produktivitas dan kesejahteraannya.

Kepuasan kerja merupakan respons emosional yang dialami oleh karyawan terhadap pekerjaannya, yang dapat memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan, dan ambisi pribadinya sehingga menciptakan rasa puas secara keseluruhan. (Harahap & Khair, 2019). Banyak faktor yang memengaruhi kepuasan kerja Sumber Daya Manusia. Peran faktor-faktor tersebut dalam memberikan kepuasan kepada Sumber Daya Manusia bergantung pada individu masing-masing. (Mangkunegara, 2017) mengemukakan bahwa terdapat dua faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang berasal dari diri pegawai dan faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri. Dari kedua faktor tersebut, dapat disimpulkan bahwa keduanya sangat

berpengaruh terhadap kepuasan kerja derts mempunyai peran vital bagi perusahaan dalam menentukan penempatan Sumber Daya Manusia di dalam pekerjaannya.

Menurut (Robbins, 2015) indikator-indikator dari kepuasan kerja yaitu meliputi:

1. Nyaman
2. Puas dalam pekerjaan
3. Senang dalam pekerjaan
4. Bahagia dalam pekerjaan

2.1.4 Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja merupakan peristiwa yang tidak diinginkan, yang jadi pe nyebab cedera pada manusia atau kerusakan pada harta (Bird, 1989). Kecelakaan kerja merupakan suatu kejadian yang tidak terkendali dan tidak terencana akibat dari suatu tindakan reaksi objek seperti radiasi, ledakan, bahan yang dapat berpotensi menimbulkan cedera atau hal lain yang dapat terjadi (heinrich et al, 1980). Pada dasarnya kecelakaan kerja menjadi suatu kewaspadaan yang harus di pahami oleh Sumber Daya Manusia karena dalam beberapa hal perilaku yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja seperti tidak menggunakan alat pelindung diri serta penggunaan alat yang tidak seusai standart.

Menurut (Permenaker No. 03/Men/1998) , Kecelakaan kerja adalah peristiwa yang tidak diinginkan dan tidak diduga awalnya yang dapat menyebabkan kerugian manusia dan/atau harta benda. Menurut Suma'mur (1981) dalam (Benu et al., 2022) Kecelakaan kerja adalah kejadian yang terkait dengan pekerjaan di

lingkungan perusahaan. Kecelakaan ini terjadi dalam konteks aktivitas pekerjaan atau saat sedang menjalankan tugas kerja.

Berdasarkan kajian penelitian yang telah diterangkan di atas, Dapat disimpulkan bahwa kecelakaan akibat kerja adalah suatu kejadian yang tidak dikehendaki, tidak direncana, tidak diduga dan dapat menimbulkan kerugian dari harta dan benda maupun jiwa yang terjadi ketika melakukan pekerjaan .

Menurut (S. Putri et al., 2018) indikator tentang penyebab kecelakaan kerja yaitu :

1. Jumlah kecelakaan kerja
2. Terkena uap panas
3. Terkena sayatan benda tajam
4. Terpeleset

2.2 Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis

2.2.1 Kebijakan K3 dan Kecelakaan Kerja

Konsep keselamatan kerja merupakan sistem perlindungan yang diterapkan dalam berbagai aktivitas pekerjaan, baik di sektor industri, manufaktur, maupun konstruksi. Sistem ini mengatur aspek keamanan dalam penggunaan peralatan kerja, pengelolaan mesin, penanganan bahan baku, serta proses produksi. Cakupan keselamatan kerja juga meluas ke industri jasa, dimana prosedur keamanan diterapkan dalam penggunaan peralatan pembersihan, fasilitas transportasi, dan berbagai sarana pendukung operasional lainnya. Semua ini bertujuan untuk

memastikan keamanan lingkungan kerja dan keselamatan pekerja (Wahyuni et al., 2018) dalam (Mangkunegara, 2002:138).

Pengelolaan kebijakan K3 yang baik dapat meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia. Lingkungan kerja yang aman dan sehat akan membuat Sumber Daya Manusia lebih nyaman dan fokus pada pekerjaan. Ini berpotensi mengurangi kecelakaan kerja, yang dapat menurunkan tingkat absensi dan meningkatkan produktivitas. Keselamatan dan kesehatan kerja Bertujuan untuk melindungi keutuhan fisik para pekerja, mencegah adanya kecelakaan yang menyebabkan terjadinya insiden, serta menggalang lingkungan kerja yang aman dan sehat. Signifikansi kebijakan K3 dalam industri bukan hanya terletak pada kesejahteraan individu, tetapi juga berdampak besar pada kinerja dan kelangsungan operasional perusahaan.(Yovita Erin Sastrini, 2023)

Studi yang dilakukan oleh (Bambang Endroyo, 2006) menunjukkan bahwa implementasi kebijakan K3 yang tepat membuat para pekerja merasa lebih aman dan nyaman dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini dibuktikan dengan adanya pengaruh negatif program K3 terhadap tingkat kecelakaan kerja. Temuan ini diperkuat oleh penelitian (Putera & Harini ,2017) yang mengonfirmasi adanya pengaruh signifikan antara penerapan K3 dengan penurunan angka kecelakaan kerja. Berdasarkan hasil kedua penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan program K3 yang efektif berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan. Dampak positif dari implementasi K3 ini tercermin dari peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia secara keseluruhan. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan:

H₁: Kebijakan K3 berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kecelakaan Kerja.

2.2.2 Job Insecurity dan Kecelakaan Kerja

Pengertian *job insecurity* menurut (Greenhalgh, 2011) kondisi di mana seseorang merasa tidak berdaya dalam mempertahankan pekerjaannya akibat adanya ancaman dari situasi pekerjaan yang dihadapinya. *Job insecurity* atau ketidakamanan dalam bekerja menjadi kondisi psikologis yang dialami seorang Sumber Daya Manusia, di mana ia merasa lingung dan tidak aman akibat dari berubahnya lingkungan kerja yang tidak dapat dipastikan. Situasi ini biasanya muncul karena adanya berbagai jenis tugas yang bersifat kontrak atau bersifat sementara (Farida, 2003). Istilah *job insecurity* mulai dikenal ketika banyak perusahaan mulai mempekerjakan Sumber Daya Manusia kontrak dan mengalami perubahan organisasi, seperti pengurangan jumlah Sumber Daya Manusia, restrukturisasi, serta merger (Ashford et al., 1989)

Hasil riset yang dilakukan oleh Probst et al. (2013) serta Masia & Pienaar (2011) mengungkapkan adanya korelasi positif yang kuat antara ketidakamanan kerja dengan tingkat kecelakaan di tempat kerja. Temuan ini memperkuat kesimpulan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan, semakin besar pula risiko terjadinya kecelakaan kerja. Rasa tidak aman dalam pekerjaan ini dapat mengakibatkan menurunnya tingkat konsentrasi tenaga kerja, yang selanjutnya berdampak negatif pada kualitas kinerja dan efisiensi pekerjaan mereka. Maka hipotesis yang diajukan:

H₂: *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kecelakaan Kerja

2.2.3 Kebijakan K3 dan Kepuasan Kerja

Koeswara (2008) mendefinisikan kebijakan K3 sebagai upaya menciptakan lingkungan kerja aman, sehat, dan produktif bagi pekerja serta mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Perusahaan yang menjamin keselamatan dan kesehatan kerja diharapkan dapat meningkatkan motivasi Sumber Daya Manusia sehingga mereka mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan. Kebijakan K3 adalah salah satu fasilitas yang disediakan bagi Sumber Daya Manusia, yang dapat memberikan dukungan untuk menciptakan kepuasan Sumber Daya Manusia dalam menjalankan tugas mereka (Fajri et al., 2017). kebijakan K3 memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang aman dan sehat membuat Sumber Daya Manusia merasa dihargai dan nyaman, mengurangi kecemasan terkait risiko. Ketika Sumber Daya Manusia merasa aman, mereka lebih fokus dan termotivasi, yang berdampak positif pada kepuasan kerja. Dengan demikian, penerapan kebijakan K3 yang baik tidak hanya melindungi Sumber Daya Manusia tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Desfatriani et al., 2023) dan (Anas, 2022) yang mengemukakan keselamatan dan kesehatan kerja yang baik berpengaruh positif pada kepuasan kerja. Ketika perusahaan menerapkan standar kebijakan K3 yang efektif, Sumber Daya Manusia merasa aman dan nyaman saat bekerja. Rasa aman ini mengurangi stres, sehingga Sumber Daya Manusia dapat lebih fokus dan produktif. Selain itu, program pelatihan keselamatan memberikan

Sumber Daya Manusia pengetahuan dan keterampilan yang meningkatkan rasa percaya diri mereka. Dengan demikian, kebijakan K3 yang baik tidak hanya melindungi Sumber Daya Manusia, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja, yang penting untuk kesuksesan perusahaan.

Hal ini juga di tegaskan oleh penelitian (Faradilah et al., 2023) dapat dikatakan bahwa program K3 yang dijalankan dengan baik membuat para pekerja merasa lebih terjamin keamanan dan kenyamanannya. Dampak positifnya terlihat dari meningkatnya kinerja SDM secara signifikan. Maka hipotesis yang diajukan:

H₃: Kebijakan K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.2.4 *Job Insecurity* dan Kepuasan Kerja

Job insecurity pekerjaan didefinisikan oleh para ilmuwan sebagai perasaan atau harapan individu mengenai kelangsungan kerja mereka, serta kekhawatiran tentang masa depan pekerjaan mereka (Belcourt et.al, 2013). Ketidakpastian ini dapat merusak kesehatan mental dan menurunkan motivasi, membuat Sumber Daya Manusia kurang produktif. Untuk menjaga kinerja dan kepuasan kerja, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan mendukung.

Menurut (Smithson & Lewis, 2000) *Job insecurity* diartikan sebagai kondisi psikologis yang dialami Sumber Daya Manusia yang merasakan ketidakpastian atau ketidakamanan atas pekerjaannya, sering kali disebabkan oleh lingkungan kerja yang tidak stabil dan berubah-ubah. Perasaan ini sering muncul akibat adanya pekerjaan yang bersifat sementara atau kontrak. Semakin banyak jenis pekerjaan

dengan durasi terbatas dan tidak permanen, semakin meningkat pula risiko Sumber Daya Manusia mengalami *job insecurity*.

Hasil penelitian dari (Narotama & Sintaasih, 2022) Paparan menunjukkan bahwa rasa tidak aman dalam pekerjaan berdampak negatif secara signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja. Saat tekanan akibat rasa tidak aman dalam pekerjaan rendah, kepuasan kerja dapat meningkat secara signifikan. Temuan ini sejalan dengan riset oleh (Lista Meria, 2019) yang menunjukkan bahwa rasa tidak aman dalam pekerjaan memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja. Dengan demikian, berdasarkan rangkuman studi yang disebutkan di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa rasa tidak aman dalam pekerjaan memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka hipotesis yang diajukan:

H₄: *Job Insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

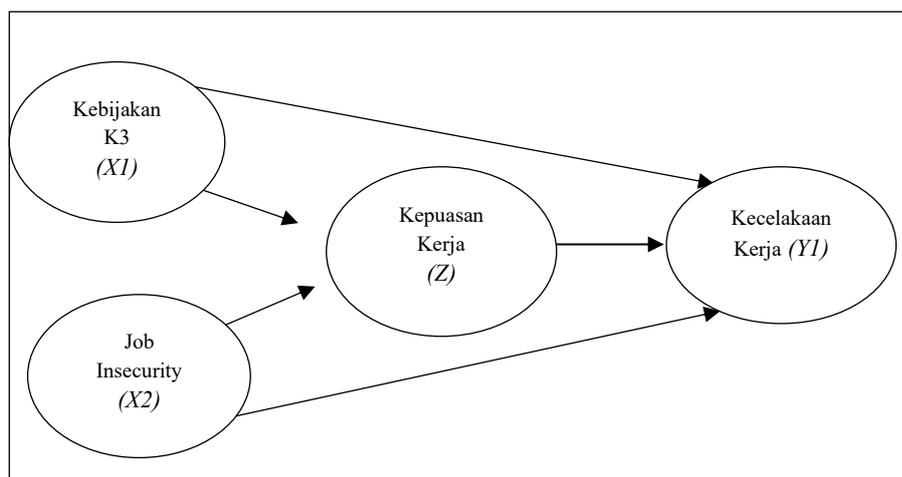
2.2.5 Kepuasan Kerja dan Kecelakaan Kerja

Berdasarkan pendapat Umar (2011), kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan positif dan penilaian individu terhadap pekerjaannya, terutama terkait dengan kondisi kerja yang mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. Kepuasan kerja ini menggambarkan keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh Sumber Daya Manusia ketika kebutuhan mereka terpenuhi secara memadai dalam lingkungan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja (Nabawi, 2019).

Kepuasan kerja menjadi cerminan dari penilaian Sumber Daya Manusia terhadap keseimbangan antara kontribusi yang diberikan dan imbalan yang diterima, baik materi maupun non-materi. Ketika Sumber Daya Manusia merasa dihargai, berkembang, dan terlibat dalam lingkungan kerja yang positif, kepuasan ini memicu motivasi lebih tinggi. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan kinerja, karena Sumber Daya Manusia yang puas cenderung lebih produktif dan berkomitmen terhadap tujuan organisasi.

Menurut (Youcef, 2023) salah satu variabel yang dapat mencegah kecelakaan kerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja memainkan peran penting dalam mendorong penurunan kecelakaan kerja, karena Sumber Daya Manusia yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih bersemangat dan produktif. Dalam penelitian (Askaripoor et al., 2024) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan pada penurunan kecelakaan kerja hal Berdasarkan penelitian yang telah diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa penerapan kepuasan kerja membuat Sumber Daya Manusia akan menurunkan kecelakaan kerja. Maka hipotesis yang diajukan:

H₅: Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kecelakaan Kerja



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pendekatan kuantitatif dipilih sebagai metode dalam penelitian ini karena kemampuannya dalam menganalisis data secara mendalam. Metode ini efektif untuk mengkaji populasi atau sampel dengan menggunakan instrumen penelitian sebagai alat pengumpulan data. Tujuan utamanya adalah mengevaluasi keterkaitan antar variabel yang telah ditentukan. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik random sampling, di mana sampel yang dipilih dianggap dapat mewakili karakteristik dari keseluruhan populasi yang diteliti (Sugiyono, 2012).

Pendekatan terkait digunakan pada riset ini ialah riset penjelasan, atau *explanatory research*. (Sugiyono, 2012) mengemukakan *explanatory research* didefinisikan sebagai metode riset beserta tujuan menjelaskan pengaruh antar variabel serta kedudukan variabel-variabel terkait diteliti. pada *explanatory research* terdapat hipotesis awal antara variabel-variabel terkait diujikan kebenarannya. Hipotesis awal ialah jawaban teoritis terkait bersifat sementara melalui rumusan masalah penelitian. Jawaban ini belum didasarkan pada fakta terkait didapatkan melalui hasil riset (Sugiyono, 2012).

Populasi terdiri dari subjek atau objek yang memiliki karakteristik tertentu yang sama, dari mana peneliti dapat menarik kesimpulan. Dalam penelitian ini, populasi yang diteliti mencakup pegawai lapangan yang berjumlah 110 Sumber

Daya Manusia di CV. Hajar Aswad dan terbagi di bagian pemotongan ayam dan pengeringan bulu ayam dengan minimal 1 tahun bekerja.

3.1.1 Data Primer

Mengacu pada definisi (Sugiyono, 2012), data primer merupakan informasi yang diperoleh secara langsung dari subjek penelitian. Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan melalui distribusi kuesioner kepada 110 karyawan yang bekerja di CV. Hajar Aswad. Instrumen kuesioner dirancang untuk mengukur empat variabel utama, yaitu keselamatan dan kesehatan kerja, job insecurity, kecelakaan kerja, dan kepuasan kerja, dengan menggunakan skala Likert sebagai parameter pengukurannya.

3.1.2 Data Sekunder

Data sekunder didefinisikan sebagai data yang diperoleh secara tidak langsung, baik melalui penyampaian dari individu lain maupun melalui dokumen. Dalam penelitian ini, jurnal penelitian sebelumnya dan buku-buku digunakan sebagai referensi untuk sumber data sekunder.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Dalam proses pengumpulan data primer untuk penelitian ini, peneliti menyebarluaskan kuesioner kepada sampel SDM di CV. Hajar Aswad. (Menurut Sugiyono, 2012), Kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data yang melibatkan responden dalam penyajian pertanyaan tertulis. Tujuan penyebaran kuesioner adalah untuk mengumpulkan informasi mengenai variabel-variabel yang

sedang diamati, seperti Kebijakan K3, *job insecurity*, kecelakaan kerja, dan kepuasan kerja. Metode survei ini menggunakan skala Likert sebagai instrumennya, yang digunakan dalam mengukur bagaimana sikap, pendapat dan karakter dalam persepsi individu atau kelompok terhadap berbagai fenomena sosial. Dalam penelitian ini, skala penilaian yang digunakan berkisar dari 1 hingga 5 untuk mempermudah pengelompokan jawaban dari responden..

3.3 Variabel dan Indikator

Tabel 3. 1 Variabel dan Indikator

No	Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Sumber
1	Kebijakan K3 (X ₁)	Presepsi karyawan terkait penyediaan dan pengelolaan fasilitas kerja untuk menjamin keselamatan dan kesehatan karyawan selama mereka bekerja di tempat kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya alat pengaman kerja 2. Ruangan tidak terlalu padat 3. Adanya saluran pembuangan limbah 4. Penerangan ruangan yang baik 5. Penggunaan mesin dan alat menggunakan pengaman 	Mangkunegara (2002), (Maria Claudia Beka Kuta et al., 2020)

2	<i>Job Insecurity</i> (X ₂)	Perasaan yang dirasakan karyawan terkait kecemasan dan ketidakpastian mengenai keberlangsungan pekerjaan (Asfaw, 2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Depresi 2. Kecemasan 3. Ketidakpastian 4. Ancaman 	(Asfaw, 2019)
3	Kepuasan Kerja (Y ₂)	Sikap umum yang dimiliki Sumber Daya Manusia terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan perasaan positif yang dihasilkan dalam evaluasi pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nyaman 2. Puas 3. Senang 4. Bahagia 	(Robbins, 2015)
4	Kecelakaan Kerja (Y ₁)	Kecelakaan yang dialami oleh karyawan ditempat kerja dan sedang melakukan pekerjaan yang mencakup risiko terkena sayatan pisau,	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah kecelakaan kerja 2. Terkena uap panas 3. Terkena benda tajam 4. Terpleset 	(S. Putri et al., 2018)

		terjepit alat press dan terkena uap panas yang dapat meningkatkan jumlah kecelakaan kerja meningkat.		
--	--	--	--	--

3.4 Teknis Analisis Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *Software SmartPLS 4.0* untuk mengolah dan menganalisis data. Penelitian ini juga mencakup evaluasi model pengukuran, model struktural, pengujian hipotesis, serta uji mediasi.

3.4.1 *Partial Least Square (PLS)*

Penelitian ini menerapkan pendekatan analisis kuantitatif dengan menggunakan metode *Partial Least Square (PLS)*. Menurut (Abdullah, 2015), *Partial Least Square PLS* memfasilitasi menggambarkan keterkaitan antar variabel sekaligus menjalankan analisis beragam dalam satu uji coba. Hubungan antar variabel dapat dijelaskan dengan PLS dan dilakukan dalam satu pengujian. Teknik analisis PLS sering disebut sebagai "soft modeling" karena tidak mengharuskan asumsi regresi seperti distribusi normal pada data. PLS bertujuan untuk memvalidasi teori yang relevan dan menginterpretasikan hubungan antar variabel serta menguji hipotesis (Ghozali, 2021). PLS dapat menggambarkan variabel laten dan mengukurnya dengan menggunakan sejumlah indikator. Variabel manifes dapat diukur secara langsung, tetapi variabel laten tidak. Variabel laten dibagi menjadi

variabel laten eksogen yang mempengaruhi variabel lain dan variabel laten endogen yang dipengaruhi oleh variabel laten eksogen, sering disebut sebagai variabel terikat (Sugiyono, 2012).

Analisis dalam *Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* melibatkan evaluasi dua komponen model yang saling berkaitan. Komponen pertama adalah model pengukuran atau outer model yang berfungsi menjelaskan bagaimana indikator-indikator dapat mencerminkan variabel laten yang diukur. Sementara itu, komponen kedua yaitu model struktural atau inner model berperan dalam menggambarkan hubungan kausal yang terjadi antar variabel laten dalam model penelitian. Kedua model ini bekerja secara terintegrasi untuk memberikan hasil analisis yang komprehensif dalam *PLS-SEM* (Ghozali, 2021).

3.4.2 Evaluasi model pengukuran (*outer model*)

Evaluasi model pengukuran dilakukan guna menguji apakah variabel yang teramati layak digunakan sebagai pengukur variabel yang tidak teramati. Pengujian ini mengidentifikasi sejauh mana variabel yang teramati merepresentasikan variabel yang tidak teramati, atau singkatnya, mencerminkan hubungan antara variabel yang tidak teramati dan indikatornya. *Outer model* berperan penting dalam mengevaluasi keabsahan dan keandalan model. Dalam konteks PLS, validitas diuji menggunakan pendekatan *MTMM (MultiTrait-MultiMethod)*, yang mencakup validitas konvergen, uji diskriminan, serta uji reliabilitas (Ghozali, 2021).

3.4.2.1 Uji Validitas Konvergen

(Abdullah, 2015) menjelaskan bahwa pengukuran *convergent validity* dalam model dapat dilakukan dengan menganalisis korelasi antara skor indikator

dan variabelnya. Suatu indikator dapat dikatakan memenuhi kriteria valid ketika nilai Average Variance Extracted (AVE) berada di atas 0,5, atau ketika nilai outer loading pada setiap dimensi variabel menunjukkan angka lebih dari 0,5. Indikator dengan korelasi melebihi 0,70 terhadap konstruk yang diukur menandakan tingkat validitas yang tinggi.

Lebih lanjut, (Ghozali & Laten, 2015) menyatakan bahwa nilai outer loading dalam rentang 0,50-0,60 masih dapat diterima dalam pengukuran. Mereka juga menekankan bahwa dalam validitas konvergen, pengukuran konstruk yang berbeda seharusnya tidak menunjukkan korelasi yang tinggi satu sama lain..

3.4.2.2 Uji Validitas Diskriminan

Pengujian validitas diskriminan bertujuan untuk membuktikan bahwa setiap variabel dalam penelitian memiliki kekhasan tersendiri dan dapat dibedakan secara empiris dari variabel lainnya. Perbedaan antar variabel ini harus terlihat dengan jelas dalam pengukuran. Dalam menguji validitas diskriminan, terdapat tiga metode yang dapat digunakan yaitu analisis Fornell-Larcker, pengujian menggunakan rasio Heterotrait-Monotrait (HTMT), dan evaluasi nilai loading factor. Khusus untuk metode Fornell-Larcker, pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai akar kuadrat AVE dengan nilai korelasi antar konstruk, di mana validitas terpenuhi jika korelasi antar konstruk menunjukkan nilai yang lebih rendah dibanding akar kuadrat AVE. Ketiga parameter ini digunakan untuk memastikan bahwa setiap variabel benar-benar mengukur konsep yang berbeda.

3.4.2.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan akurasi dan konsistensi instrumen dalam mengukur variabel laten. Dalam PLS-SEM, software PLS biasanya menggunakan dua metode untuk menguji reliabilitas. Metode pertama adalah Cronbach's alpha, di mana nilai yang disarankan minimal harus lebih dari 0.6. Metode kedua adalah composite reliability, dengan aturan umum bahwa skor reliabilitas gabungan sebaiknya lebih dari 0.7. Nilai Cronbach's alpha sering kali lebih rendah karena metode ini mengasumsikan semua indikator memiliki bobot yang sama. Di sisi lain, composite reliability mengasumsikan bahwa estimasi parameter lebih akurat. Oleh karena itu, dalam uji reliabilitas, disarankan untuk menggunakan composite reliability.

3.4.3 Evaluasi model struktural (inner model)

Dalam penilaian model struktural, hasil akan menunjukkan keterkaitan antar variabel tersembunyi dan menganalisis dengan menggunakan analisis jalur. Variabel tersembunyi yang dimaksud mencakup variabel independen dan dependen. Evaluasi model struktural dilakukan dengan mempergunakan nilai R-Square dan F-Square.

3.4.3.1 Coefficient of Determination (R-square)

Analisis model persamaan struktural menggunakan koefisien determinasi atau R-square sebagai alat evaluasi kekuatan prediksi dalam model struktural. R-square menggambarkan seberapa baik variabel independen menjelaskan variabel dependennya. (Ghozali & Latan ,2015) mengklasifikasikan tingkat kekuatan model menjadi tiga kategori berdasarkan nilai R-square. Kategori kuat memiliki nilai 0,67,

moderat 0,33, dan lemah 0,10. Semakin besar R-square, semakin baik variabel independen dalam merepresentasikan variabel dependennya. Metode ini membantu peneliti memahami sejauh mana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat dalam model penelitian, memberikan wawasan mendalam tentang hubungan antarvariabel yang diteliti.

3.4.3.2 Effect Size (F-square)

Ukuran pengaruh atau F-square merupakan metode statistik yang digunakan untuk menganalisis kekuatan hubungan antara variabel independen dan dependen dalam suatu model penelitian. Berdasarkan interpretasi Ghozali & Latan (2015), besaran nilai F-square memiliki tiga kategori yang menggambarkan intensitas pengaruh antar variabel. Kategori pertama adalah pengaruh kecil, ditandai dengan nilai 0,02, yang menunjukkan adanya hubungan lemah antara variabel. Selanjutnya, kategori pengaruh moderat dengan nilai 0,15 mengindikasikan hubungan yang cukup signifikan. Terakhir, kategori pengaruh besar dengan nilai 0,35 menggambarkan hubungan yang sangat kuat dan substantif antar variabel. Metode ini membantu peneliti dalam memahami seberapa bermakna kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen dalam kerangka analisis statistik.

3.4.3.3 Predictive Relevance (Q-square)

Menurut Ghozali dan Latan (2015), Q-square merupakan alat ukur untuk menilai seberapa baik model PLS dapat melakukan prediksi. Suatu model PLS dikatakan memiliki kemampuan prediksi yang baik ketika dapat secara tepat memperkirakan data yang berada di luar model estimasi. Model memiliki relevansi prediktif jika menghasilkan nilai Q2 lebih besar dari nol, sedangkan nilai Q2 yang

nol atau negatif mengindikasikan model tersebut lemah dalam melakukan prediksi. Perubahan nilai Q2 mencerminkan seberapa besar pengaruhnya terhadap model struktural. Dalam menentukan kekuatan hubungan prediktif, terdapat tiga kategori nilai Q2: 0,02 mengindikasikan hubungan lemah, 0,15 menandakan hubungan sedang, dan 0,35 menunjukkan hubungan yang kuat..

3.4.4 Uji hipotesis

Pengamatan terhadap nilai *P-values* dan *T-values* digunakan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Nilai-nilai ini dapat diperoleh melalui tabel path coefficients dengan menggunakan metode bootstrapping, yaitu untuk menilai tingkat signifikansi (probabilitas).

Hasil uji menunjukkan nilai T-statistik atau T-hitung > 1.96 menunjukkan penolakan H_0 , sehingga H_a diterima. Nilai $p < 0.05$ menunjukkan penolakan H_0 atau penerimaan H_a memanfaatkan probabilitas. Sedangkan koefisien jalur digunakan guna menggambarkan besarnya pengaruh hubungan antar variabel.

3.4.5 Uji Mediasi

Pengujian mediasi dilakukan dengan mengamati nilai *P-values* dan *T-values*. Hasil uji ini menunjukkan bahwa jika nilai T-statistik atau T-hitung $> 1,96$, maka H_0 ditolak, sehingga H_a diterima. Nilai $p < 0,05$ juga menunjukkan penolakan H_0 atau penerimaan H_a berdasarkan tingkat probabilitas. Namun, nilai ini hanya digunakan untuk mengukur pengaruh langsung variabel (effect size langsung) pada level struktural. Pengukuran effect size mediasi dapat dilakukan dengan menggunakan nilai epsilon (v), di mana kriterianya adalah 0,01 untuk pengaruh

mediasi rendah, 0,075 untuk pengaruh mediasi sedang, dan 0,175 untuk pengaruh mediasi tinggi.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Responden

Penelitian ini dilaksanakan beserta menyebarkan lembar kuesioner secara langsung kepada sumber daya manusia CV. Hajar Aswad. Kuesioner dibagikan kepada 110 responden dan terkumpul sebesar 100% atau sebanyak 110 kuesioner. Karakteristik terkait dituju ialah jenis kelamin, klasifikasi umur, posisi dan juga lama masa kerja.

4.1.1 Jenis Kelamin

Jenis kelamin adalah satu dari karakteristik penting di CV. Hajar Aswad, karena beberapa pekerjaan tertentu ditujukan khusus untuk laki-laki, dan sebaliknya. Berikut adalah data mengenai jenis kelamin karyawan di CV. Hajar Aswad yang digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini:

Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden

Kategori	Sub Kategori	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	63	57,3%
	Perempuan	47	42,7%
TOTAL		110	100%

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.1, terlihat bahwa 57,3% atau 63 responden adalah laki-laki, sementara 42,7% atau 47 responden adalah perempuan. Dengan demikian,

dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang merupakan karyawan di CV. Hajar Aswad adalah laki-laki.

4.1.2 Usia

Usia merupakan salah satu karakteristik penting dalam sebuah perusahaan, karena sumber daya manusia yang berada pada usia produktif cenderung memberikan kinerja maksimal bagi perusahaan. Tabel 4.2 di bawah ini menyajikan Keterangan mengenai ciri-ciri responden berdasarkan klasifikasi usia.

Tabel 4. 2 Usia Respoden

Kategori	Sub Kategori	Frekuensi	Presentase
Usia	20-35 Tahun	90	81,8%
	36-50 Tahun	19	17,3%
	> 50 Tahun	1	0,9%
TOTAL		110	100%

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.2, mayoritas responden berdasarkan klasifikasi usia adalah mereka yang berusia 20-35 tahun, yang mencapai 81,8% atau 90 orang. Sementara itu, sisanya, yaitu 17,3% atau 19 orang, adalah responden yang berusia 35-50 tahun serta 1 responde atau 0,9% adalah diatas 50 tahun. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berusia 21-35 tahun, yang termasuk dalam kategori usia produktif dan berada pada puncak produktivitas dalam bekerja.

4.1.3 Posisi Kerja

Pada tabel 4.3 pada penelitian ini disajikan mengenai karakteristik responden berdasarkan posisi kerjanya:

Tabel 4. 3 Posisi Pekerjaan

Kategori	Sub Kategori	Frekuensi	Presentase
Posisi Kerja	Pengeringan Bulu Ayam	27	24,5%
	Pemotongan Ayam	83	75,5%
	TOTAL	110	100%

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.3, informasi mengenai berbagai posisi kerja dari sumber daya manusia CV. Hajar Aswad yang menjadi responden. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berasal dari posisi pemotongan ayam, yaitu sebanyak 83 responden 75,5%, sementara 24,5% atau 27 responden berasal dari posisi pengeringan bulu ayam.

4.1.4 Lama Kerja

Masa kerja merupakan salah satu karakteristik penting, di mana semakin lama seseorang bekerja, sumber daya manusia akan semakin memahami dan terikat dengan perusahaan. Hal ini tentunya akan berdampak pada tingkat kinerja sumber daya manusia. Tabel 4.4 menyajikan data mengenai masa kerja responden dalam penelitian ini.

Tabel 4. 4 Lama Kerja Responden

Kategori	Sub Kategori	Frekuensi	Presentase
Lama Kerja	> 1 Tahun	38	34,5%
	> 3 Tahun	55	50%
	> 5 Tahun	17	15,5%
	TOTAL	110	100%

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.4, mayoritas responden memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun, yaitu sebanyak 50% atau 55 responden. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden telah bekerja cukup lama di CV. Hajar Aswad, sehingga mereka memiliki pengalaman yang memadai dan sudah cukup memahami lingkungan organisasi.

4.2 Deskripsi Variabel

Analisis deskriptif diterapkan dalam penelitian ini untuk membantu memahami jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan dalam kuesioner, sehingga jawaban tersebut lebih mudah dipahami. Selain itu, analisis deskriptif juga bisa menganalisis indeks jawaban responden untuk mengidentifikasi tren jawaban mereka terhadap setiap variabel.

4.2.1 Kebijakan K3

Penelitian ini mengacu pada riset Mangkunegara (2002) yang mengungkapkan bahwa penunjuk faktor penyebab keselamatan dan kesehatan kerja meliputi hal berikut: Penyusunan dan penyimpanan barang-barang berbahaya tanpa perhitungan keamanan yang memadai (KEB 1), Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak (KEB 2) Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak dilakukan dengan baik (KEB 3), Penggunaan peralatan kerja yang sudah usang atau rusak (KEB 4) Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengamanan yang memadai serta penerangan yang buruk (KEB 5) Berikut ini adalah data hasil analisis deskriptif melalui variabel Kebijakan K3.

Tabel 4. 5 Hasil Jawaban Variabel Kebijakan K3

Kode	Pertanyaan	Skor					Total Skor	Mean	Keterangan
		1	2	3	4	5			
KEB 1	Perusahaan menyediakan alat pengaman kerja yang memadai bagi karyawan.	0	0	0	43	67	460	4.60	Sangat Tinggi
KEB 2	Ruangan produksi tidak terlalu padat sehingga memungkinkan aktivitas kerja yang nyaman.	0	0	0	42	68	468	4.68	Sangat Tinggi
KEB 3	Perusahaan menyediakan saluran sanitasi yang memadai	0	0	0	43	64	460	4.60	Sangat Tinggi
KEB 4	Penerangan di ruang kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja.	0	0	0	46	67	458	4.58	Sangat Tinggi
KEB 5	Penggunaan alat mesin dan alat elektronik dengan alat pelindung diri memadai	0	0	0	41	69	462	4.62	Sangat Tinggi
Total							20,08		

Sumber: Data primer diolah, 2025

Mayoritas responden memberikan penilaian tinggi pada poin 5 (sangat setuju) sesuai dengan data yang tertera dalam tabel di atas pada indikator KEB 2 “Perusahaan menyediakan alat pengaman kerja yang memadai bagi karyawan” memperoleh nilai tertinggi dengan rata rata 4.68 dimana responden merasa sangat positif terhadap kondisi ruang kerja. Ini mencerminkan kenyamanan dan efisiensi dalam aktivitas kerja. Karyawan dapat bergerak dengan leluasa, yang memungkinkan mereka untuk fokus pada tugas tanpa gangguan. Sebaliknya dalam tabel indikator KEB 4 “Penerangan di ruang kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja” memperoleh nilai rata rata 4.58 paling rendah jika dibandingkan dengan indikator lainnya, Dalam survei ini responden menilai tingkat penerangan untuk menunjang aktivitas kerja dengan positif. Meskipun nilai yang didapat sudah dianggap baik, namun masih lebih rendah jika dibandingkan dengan indikator lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat ruang untuk melakukan perbaikan. Oleh karena itu, sementara penerangan dianggap memadai, perusahaan disarankan untuk mempertimbangkan langkah-langkah guna meningkatkan kondisi tersebut agar mencapai tingkat optimal. Kualitas penerangan yang baik sangat berperan dalam meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, fokus lebih lanjut terhadap aspek ini diharapkan dapat berkontribusi pada peningkatan keseluruhan lingkungan kerja.

4.2.2 Job Insecurity

Penelitian ini mengacu pada riset Asfaw (2019) yang menyebutkan bahwa indikator penyebab *Job Insecurity* meliputi hal berikut Depresi (JOB 1), Kecemasan

(JOB 2), Tekanan psikologis (JOB 3), Stress (JOB 4) Berikut ini adalah data hasil analisis deskriptif melalui variabel *Job Insecurity* :

Tabel 4. 6 Hasil Jawaban Variabel *Job Insecurity*

Kode	Pertanyaan	Skor					Total Skor	Mean	Keterangan
		1	2	3	4	5			
JOB 1	Saya beberapa kali merasa depresi karena ketidakpastian pekerjaan saya.	77	32	1	0	0	131	1.31	Sangat Rendah
JOB 2	Saya merasa cemas mengenai keberlanjutan pekerjaan saya di perusahaan ini.	77	32	1	0	0	131	1.31	Sangat Rendah
JOB 3	Saya merasa tidak pasti mengenai keamanan posisi saya di perusahaan ini.	78	31	1	0	0	130	1.30	Sangat Rendah
JOB 4	Saya merasa terancam dengan kemungkinan kehilangan pekerjaan di masa depan.	75	34	1	0	0	132	1.32	Sangat Rendah
Total							5,24		

Sumber: Data primer diolah, 2025

Mayoritas responden memberikan penilaian tinggi pada poin 1 sesuai dengan data yang tertera dalam tabel di atas pada indikator JOB 4 “Saya merasa terancam dengan kemungkinan kehilangan pekerjaan di masa depan” dengan nilai rata rata 1.32 yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa cukup khawatir mengenai kemungkinan kehilangan pekerjaan mereka di perusahaan karena dengan resiko pekerjaan yang besar dan khawatir akan tergantikan dengan teknologi yang lebih mutakhir maka dari itu perusahaan bisa mempertimbangkan untuk memberikan pelatihan untuk skill karyawan yang akan dapat berkembang nantinya dimasa yang akan datang . Sebaliknya dalam tabel indikator JOB 3 “Saya merasa tidak pasti mengenai keamanan posisi saya di perusahaan ini” dengan hasil rata rata 1.30 yang mencerminkan persepsi karyawan terhadap stabilitas pekerjaan dan tingkat kepuasan kerja yang rendah, menunjukkan bahwa banyak karyawan sudah merasa cukup yakin dengan keamanan posisi di perusahaan, dapat dilihat dengan data lama mereka bekerja yang rata rata karyawan sudah bekerja diperusahaan selama 3 tahun lebih atau dengan kata lain perusahaan juga sudah baik dalam menjamin karyawan dengan lingkungan kerja yang stabil hal ini mencerminkan keyakinan karyawan terhadap kepercayaan diri akan kemandirian pekerjaan positif di perusahaan.

4.2.3 Kepuasan Kerja

Penelitian ini mengacu pada riset (Robbins, 2015) yang menyebutkan bahwa indikator penyebab Kepuasan kerja meliputi hal berikut Nyaman (KEP 1), Puasan dalam pekerjaan (KEP 2) Senang dalam pekerjaan (KEP 3) Bahagia dalam

pekerjaan (KEP 4) Berikut ini adalah data hasil analisis deskriptif melalui variabel :

Tabel 4. 7 Hasil Jawaban Variabel Kepuasan Kerja

Kode	Pertanyaan	Skor					Total Skor	Mean	Keterangan
		1	2	3	4	5			
KEP 1	Saya merasa nyaman bekerja di perusahaan ini	0	2	7	42	59	443	4.43	Sangat Tinggi
KEP 2	Saya merasa puas di bekerja perusahaan ini	0	1	0	36	73	464	4.64	Sangat Tinggi
KEP 3	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan di perusahaan ini.	0	2	8	38	62	445	4.45	Sangat Tinggi
KEP 4	Saya merasa bahagia dengan pekerjaan yang saya lakukan di perusahaan ini.	0	1	0	35	74	465	4.65	Sangat Tinggi
Total							18,17		

Sumber: Data primer diolah, 2025

Mayoritas responden memberikan penilaian tinggi pada poin 5 (sangat setuju) sesuai dengan data yang tertera dalam tabel di atas pada indikator KEP 4 “Saya merasa bahagia dengan pekerjaan yang saya lakukan di perusahaan ini” memperoleh nilai tertinggi dengan rata rata 4.68 menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang sangat tinggi di kalangan karyawan. Angka ini mencerminkan bahwa

sebagian besar responden merasa positif dan puas dengan lingkungan kerja, tugas yang mereka jalani, serta dukungan yang mereka terima dari rekan kerja dan manajemen. Tingkat kepuasan yang tinggi ini tidak hanya berpotensi meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan, tetapi juga dapat berkontribusi pada retensi karyawan yang lebih baik, mengurangi tingkat turnover, dan menciptakan budaya perusahaan yang positif. Sebaliknya dalam tabel indikator KEP 1 “Saya merasa nyaman bekerja di perusahaan ini” memperoleh nilai rata rata 4.43. Nilai ini terlihat rendah jika dibandingkan dari indikator lainnya, Hal ini mengindikasikan adanya ruang untuk perbaikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung. Dengan nilai yang lebih rendah ini, perusahaan sebaiknya melakukan survei lebih lanjut untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kenyamanan karyawan dan mempertimbangkan inisiatif seperti program kesejahteraan atau peningkatan fasilitas.

4.2.4 Kecelakaan Kerja

Penelitian ini mengacu pada riset (S. Putri et al., 2018) yang menyebutkan bahwa indikator penyebab Kepuasan kerja meliputi hal berikut Jumlah kecelakaan kerja (KEP 1), Terkena uap panas (KEP 2), Terkena sayatan benda tajam (KEP 3), Terpleset (KEP 4), Berikut ini adalah data hasil analisis deskriptif melalui variabel :

Tabel 4. 8 Hasil Jawaban Variabel Kecelakaan Kerja

Kode	Pertanyaan	Skor					Total Skor	Mean	Keterangan
		1	2	3	4	5			

KEC 1	Saya beberapa kali melihat dan mengalami adanya kejadian kecelakaan kerja yang terjadi di perusahaan.	77	32	1	0	0	131	1.31	Sangat Rendah
KEC 2	Saya beberapa kali melihat dan mengalami kejadian kecelakaan kerja terkena uap panas.	76	33	1	0	0	131	1.31	Sangat Rendah
KEC 3	Saya beberapa kali melihat dan mengalami kejadian kecelakaan kerja terkena sayatan pisau.	74	35	1	0	0	133	1.33	Sangat Rendah
KEC 4	Saya beberapa kali melihat dan mengalami kejadian kecelakaan kerja terpleset.	77	32	1	0	0	130	1.30	Sangat Rendah
Total								5,25	

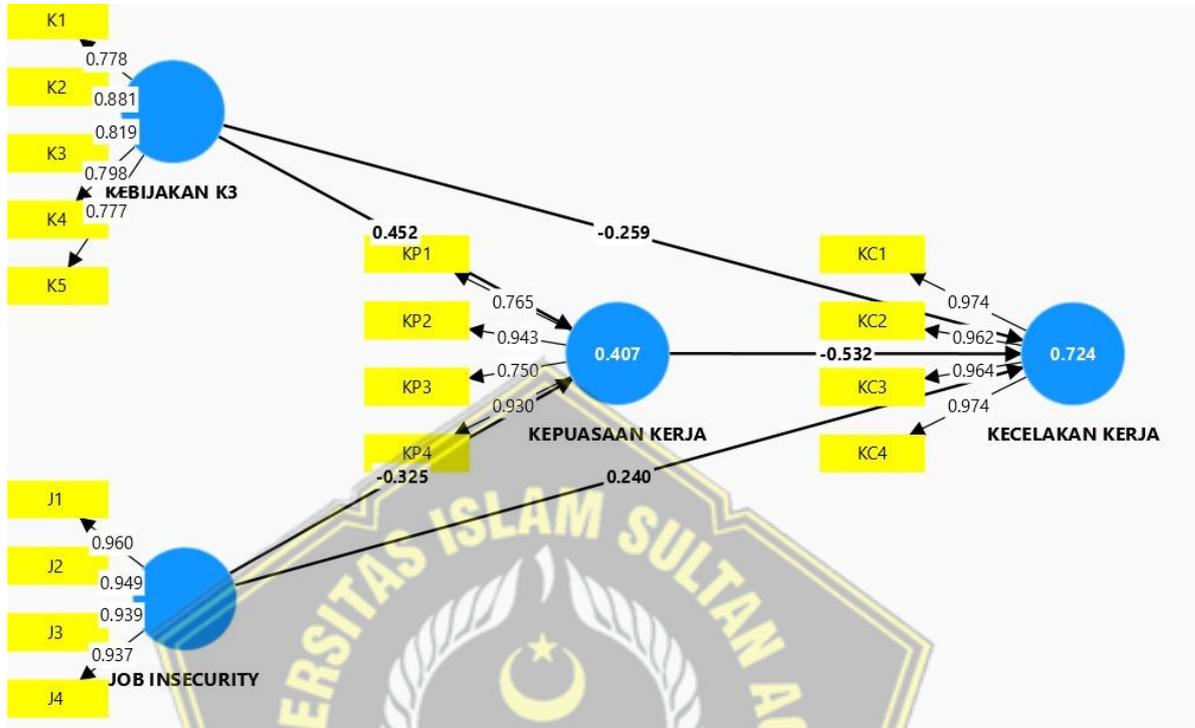
Sumber: Data primer diolah, 2025

Mayoritas responden memberikan penilaian tinggi pada poin 1 (sangat tidak setuju) sesuai dengan data yang tertera dalam tabel di atas pada indikator KEC 3

“Saya beberapa kali melihat dan mengalami kejadian kecelakaan kerja terkena sayatan pisau” memperoleh nilai tertinggi dengan rata rata 1.33 Nilai ini menunjukkan bahwa sebagian besar merasa bahwa kejadian kecelakaan kerja yang melibatkan sayatan pisau jarang terjadi ketika karyawan bekerja didalam perusahaan, dengan hal ini perusahaan harus terus untuk memantau dan meningkatkan praktik kecelakaan kerja guna karyawan merasa lebih aman. Sebaliknya dalam tabel indikator KEC 4 “Saya beberapa kali melihat dan mengalami kejadian kecelakaan kerja terpeleset” dengan hasil rata rata 1.30 Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan tidak mengalami terpeleset ketika sedang bekerja, yang mencerminkan persepsi positif terhadap keselamatan di tempat kerja. Nilai yang rendah ini dapat diartikan sebagai indikasi bahwa perusahaan berhasil menciptakan lingkungan kerja yang aman dan minim risiko kecelakaan, sehingga karyawan merasa nyaman dan terlindungi.

4.2.5 Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Untuk menguji hipotesis, penelitian ini menggunakan metode statistik Structural Equation Modelling (SEM) bersama dengan pendekatan Partial Least Square (PLS) Moderated Regression Analysis (MRA). Hipotesis yang diuji mencakup pengaruh kebijakan K3 dan Keamanan Kerja terhadap Kecelakaan Kerja, pengaruh kebijakan K3 dan Keamanan Kerja terhadap Kepuasan Kerja, dan keduanya. Dua model yang dihasilkan dalam SEM-PLS adalah model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model). Model penelitian yang diuji adalah berikut.



Gambar 4. 1 Model Penelitian

Sumber: SmartPLS 4, Data diolah, 2025

Penelitian ini dilaksanakan guna mengungkap hasil pengujian validitas dan reliabilitas bertujuan untuk menjawab pertanyaan apakah setiap kuesioner dapat mewakili masing-masing variabel dan apakah konstruk tersebut memenuhi syarat untuk digunakan dalam penelitian. Sementara itu, Pengujian reliabilitas digunakan untuk menilai kesetiaan kuesioner yang digunakan dalam penelitian. Uji validitas ini dilaksanakan dalam dua tahap, yaitu uji validitas konvergen dan uji validitas diskriminan.

4.2.5.1 Uji Validitas Konvergen (Convergent Validity)

Pengujian validitas konvergen bertujuan untuk mengukur sejauh mana hubungan antara skor indikator dengan skor konstraknya. Dalam evaluasi validitas konvergen, terdapat dua parameter utama yang digunakan yaitu nilai outer loading factor dan Average Variance Extracted (AVE). Suatu konstruk dinyatakan memenuhi validitas konvergen ketika nilai outer loading factor melebihi 0,7 dan nilai AVE berada di atas 0,5. Selanjutnya akan ditampilkan data hasil pengukuran outer loading factor dalam bentuk tabel:

Tabel 4. 9 Nilai Outer Loading

	JOB	KEB	KEC	KEP	Keterangan
JOB 1	0.960				Valid
JOB 2	0.949				Valid
JOB 3	0.939				Valid
JOB 4	0.937				Valid
KEB 1		0.778			Valid
KEB 2		0.881			Valid
KEB 3		0.819			Valid
KEB 4		0.798			Valid
KEB 5		0.777			Valid

KEC 1	0.974	Valid
KEC 2	0.962	Valid
KEC 3	0.964	Valid
KEC 4	0.974	Valid
KEP 1	0.765	Valid
KEP 2	0.943	Valid
KEP 3	0.750	Valid
KEP 4	0.930	Valid

Sumber: SmartPLS 4, Data diolah, 2025

Dari data yang tertera di atas, terlihat bahwa semua faktor beban luar yang dihasilkan oleh tiap indikator untuk setiap variabel laten memiliki nilai lebih dari 0,7. Hal ini menyimpulkan bahwa indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid. Alat ukur lain untuk mengukur validitas adalah AVE (Average Variance Extracted). Jika nilai AVE melebihi 0,5, dapat diambil kesimpulan bahwa variabel laten memenuhi syarat validitas konvergen. Ini berarti variabel laten tersebut dapat menjelaskan lebih dari setengah varians dari seluruh indikatornya secara rata-rata. Nilai AVE disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4. 10 Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Average variance extracted (AVE)	
JOB	0.895
KEB	0.659
KEC	0.938
KEP	0.726

Sumber: SmartPLS 4, Data diolah, 2025

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai AVE tertinggi ditemukan pada variabel Kecelakaan Kerja dengan skor 0.938, sedangkan variabel Kebijakan K3 mencatatkan nilai AVE terendah yaitu 0.659. Evaluasi terhadap nilai outer loading dan AVE mengindikasikan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas konvergen yang dipersyaratkan.

4.2.5.2 Uji Validitas Diskriminan (Discriminant Validity)

Uji validitas diskriminan menunjukkan keunikan setiap variabel terhadap variabel lainnya. Setiap variabel harus memiliki perbedaan yang signifikan dengan variabel lain berdasarkan standar empiris. Uji validitas diskriminan dalam penelitian ini menggunakan parameter nilai Fornell-Larcker, Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT), dan loading factor.

4.2.5.2.1 Fornel Larcker

Uji validitas diskriminan, berdasarkan kriteria Fornell-Larcker, mensyaratkan bahwa nilai setiap variabel harus lebih besar daripada korelasi antara konstruk variabel tersebut dengan konstruk lainnya. Nilai Fornell-Larcker dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 11 Nilai Fornel Larcker

	JOB	KEK	KEC	KEP
JOB	0.946			
KEB	-0.331	0.812		
KEC	0.578	-0.635	0.968	
KEP	-0.475	0.559	-0.791	0.852

Sumber: SmartPLS 4, Data diolah, 2025

Berdasarkan data pada tabel di atas, terlihat bahwa variabel *Job Insecurity* memiliki nilai 0.946, yang lebih tinggi daripada variabel konstruk lainnya. Variabel Kebijakan K3 mencapai nilai 0.812, juga melebihi nilai variabel konstruk lainnya. Demikian pula, variabel Kecelakaan Kerja menunjukkan nilai 0.968, yang lebih tinggi dibandingkan dengan variabel konstruk lainnya. Selain itu, variabel Kepuasan Kerja memiliki skor 0.852, yang juga lebih besar dibandingkan dengan variabel konstruk lainnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel konstruk yang digunakan dalam penelitian ini valid dan memenuhi syarat uji validitas diskriminan.

4.2.5.2.2 Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

Agar lolos dalam uji diskriminan, rasio HTMT harus lebih kecil dari 0,90, sehingga dapat dinyatakan memenuhi syarat validitas diskriminan. Berikut adalah nilai Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) dalam penelitian ini:

Tabel 4. 12 Nilai Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

	JOB	KEB	KEC	KEP
JOB				
KEB	0.359			
KEC	0.596	0.680		
KEP	0.493	0.578	0.780	

Sumber: SmartPLS 4, Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil bahwa semua variabel memiliki nilai HTMT yang kurang dari 0,90. Dengan demikian, nilai korelasi seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid dan memenuhi syarat uji diskriminan berdasarkan parameter HTMT.

4.2.5.2.3 Loading Factor

Tabel 4. 13 Nilai Loading Factor

	JOB	KEB	KEC	KEP
JOB 1	0.960	-0.333	0.550	-0.441
JOB 2	0.949	-0.329	0.561	-0.483
JOB 3	0.939	-0.299	0.557	-0.458
JOB 4	0.937	-0.290	0.518	-0.410
KEB 1	-0.270	0.778	-0.558	0.445
KEB 2	-0.233	0.881	-0.484	0.451
KEB 3	-0.321	0.819	-0.479	0.429
KEB 4	-0.220	0.798	-0.427	0.452
KEB 5	-0.288	0.777	-0.599	0.482
KEC 1	0.556	-0.625	0.974	-0.786
KEC 2	0.549	-0.602	0.962	-0.721
KEC 3	0.568	-0.603	0.964	-0.783
KEC 4	0.566	-0.631	0.974	-0.770
KEP 1	-0.329	0.278	-0.426	0.765
KEP 2	-0.464	0.609	-0.841	0.943
KEP 3	-0.305	0.261	-0.401	0.750
KEP 4	-0.468	0.595	-0.829	0.930

Sumber: SmartPLS 4, Data diolah, 2025

Dari data yang terdapat dalam tabel di atas, terlihat bahwa setiap indikator memiliki korelasi tertinggi dengan variabel laten masing-masing. Ini menunjukkan bahwa setiap indikator secara akurat mengukur variabel laten yang dimaksud dan tidak mengukur variabel laten lainnya.

4.2.5.2.4 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali & Latan (2015), pengujian reliabilitas indikator terhadap variabel laten dapat dilakukan melalui dua metode pengukuran. Metode pertama menggunakan Cronbach's Alpha dengan batas minimum 0,6, sedangkan metode kedua menggunakan Composite Reliability yang mensyaratkan nilai minimal 0,70. Berikut disajikan tabel yang memuat hasil pengukuran Cronbach's Alpha dan Composite Reliability dalam penelitian ini:

Tabel 4. 14 Nilai Cronbach Alpha dan Composite Reliability

	Cronbach's alpha	Composite reliability
JOB	0.961	0.972
KEB	0.870	0.906
KEC	0.978	0.984
KEP	0.883	0.913

Sumber: SmartPLS 4, Data diolah, 2025

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk semua variabel laten berada di atas ambang batas 0,60, sementara nilai Composite Reliability juga melebihi standar minimal 0,70. Temuan ini mengkonfirmasi bahwa

seluruh variabel laten dalam penelitian telah memenuhi kriteria reliabilitas yang dipersyaratkan.

4.2.6 Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Pengujian struktur model dilakukan untuk memprediksi hubungan antara variabel laten berdasarkan teori sebab-akibat yang mendasari penelitian ini (teori substantif). Dalam penelitian ini, pengujian dari inner model dilaksanakan dengan menguji R^2 , F^2 , dan koefisien jalur (path coefficient).

4.2.6.1 Uji Koefisien Determinasi (R-square/ R^2)

Pengujian koefisien determinasi (R^2) merupakan metode untuk mengevaluasi seberapa kuat model struktural dalam melakukan prediksi. Kekuatan prediksi model dapat diklasifikasikan menjadi tiga kategori berdasarkan nilai R-Square: kategori kuat dengan nilai $>0,67$, kategori moderat dengan nilai $0,33-0,67$, dan kategori lemah dengan nilai $<0,33$ (Chin et al, 1998) dalam (Ghozali & Latan, 2015). Hasil pengukuran nilai R-Square dalam penelitian ini ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 15 Uji Koefisien Determinasi (R-square/ R^2)

	R-square	R-square adjusted	Keterangan
KEC	0.724	0.716	Kuat
KEP	0.407	0.396	Moderat

Sumber: SmartPLS 4, Data diolah, 2025

Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel Kebijakan K3, Job Insecurity, dan Kecelakaan Kerja secara bersama-sama dapat menjelaskan 40% dari variabel Kepuasan Kerja, yang dapat dikategorikan sebagai pengaruh yang sedang (Hair, 2014). Sementara itu, pengaruh variabel Kebijakan K3 dan Job Insecurity terhadap Kecelakaan Kerja adalah sebesar 72%, yang dapat dikategorikan sebagai pengaruh kuat (Hair, 2014).

4.2.6.2 Uji Direct Effect (F-square/ F²)

Pengaruh substantif melalui konsepsi endogen dipengaruhi oleh konsepsi eksogen yang diukur dengan nilai F². Nilai f-square dikategorikan menjadi tiga, yaitu 0,35 (besar), 0,15 (sedang), dan 0,02 (kecil) (Ghozali, 2021). Nilai F-square dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 16 Uji Direct Effect (F-square/ F²)

	JOB	KEB	KEC	KEP
JOB			0.161	0.159
KEB			0.165	0.306
KEC				
KEP				0.607

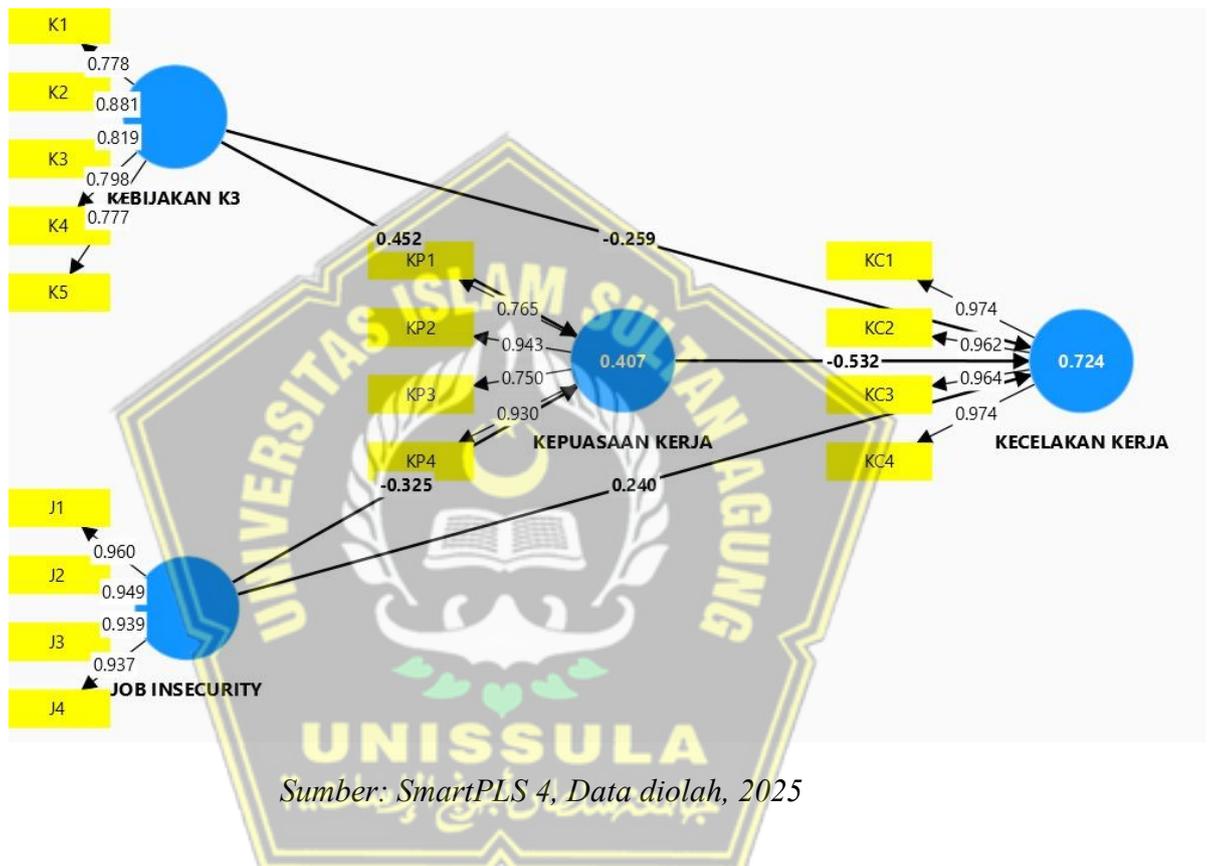
Sumber: SmartPLS 4, Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai direct effect terkait mempunyai pengaruh sedang terdapat pada hubungan variabel, *Job Insecurity* (JOB) terhadap Kecelakaan Kerja (KEC) dan Kepuasan Kerja (KEC), Kebijakan K3 (KEB) terhadap Kecelakaan Kerja (KEC) dan Kepuasan Kerja (KEP),

Sedangkan nilai direct effect terkait mempunyai pengaruh kuat terdapat pada hubungan Kepuasan Kerja (KEP) terhadap Kecelakaan Kerja (KEC).

4.2.6.3 Uji Hipotesis

Gambar 4. 2 Model Bootstrapping



Dalam pengujian model struktural, penilaian signifikansi dapat dilakukan melalui nilai T-statistic dan P-value yang menghubungkan variabel independen dengan variabel dependen. Untuk penelitian ini, nilai standar T-statistic yang digunakan adalah 1,96 dengan tingkat signifikansi 0,005. Kriteria yang digunakan untuk menerima hipotesis adalah T-statistic > 1,96 dan P-value ≤ 0,05. Nilai koefisien jalur dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel berikut:

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
KEB-> KEC	-0.259	-0.249	0.079	3.290	0.001
JOB -> KEC	0.240	0.231	0.094	2.560	0.010
KEB - > KEP	0.452	0.464	0.084	5.404	0.000
JOB -> KEP	-0.325	-0.324	0.081	3.991	0.000
KEP - > KEC	-0.532	-0.548	0.117	4.539	0.000

Sumber: SmartPLS 4, Data diolah, 2025

Pengujian statistik memperlihatkan korelasi yang kuat antara Kebijakan K3 (X_1) dan Kecelakaan Kerja (Y) dengan T-Statistic mencapai 3.290 dan P-value 0.001. Nilai original sample -0.259 menggambarkan hubungan negatif antar variabel. Temuan ini sejalan dengan hipotesis pertama (H_1) yang mengusulkan pengaruh negatif dan signifikan Kebijakan K3 terhadap Kecelakaan Kerja.

Hasil pengujian statistik memperlihatkan korelasi antara Job Insecurity (X_2) dan Kecelakaan Kerja (Y) dengan T-Statistic mencapai 2.560 dan P-value 0.010.

Nilai original sample estimate 0.240 menggambarkan hubungan positif antar variabel. Temuan ini sejalan dengan hipotesis kedua (H_2) yang mengusulkan pengaruh signifikan ke arah positif Job Insecurity terhadap Kecelakaan Kerja.

Hasil pengujian statistik memperlihatkan korelasi yang kuat antara Kebijakan K3 (X_1) dan Kepuasan Kerja (Z) dengan T-Statistic mencapai 5.404 dan P-value 0.000. Nilai original sample estimate 0.452 menggambarkan hubungan positif antar variabel. Temuan ini mendukung hipotesis ketiga (H_3) tentang pengaruh signifikan ke arah positif Kebijakan K3 terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil pengujian statistik memperlihatkan korelasi yang kuat antara Job Insecurity (X_2) dan Kepuasan Kerja (Z) dengan T-Statistic mencapai 3.991 dan P-value 0.000. Nilai original sample estimate -0.325 menggambarkan hubungan negatif antar variabel. Temuan ini mendukung hipotesis keempat (H_4) tentang pengaruh signifikan ke arah negatif Job Insecurity terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil pengujian statistik memperlihatkan korelasi yang kuat antara Kepuasan Kerja (Z) dan Kecelakaan Kerja (Y) dengan T-Statistic mencapai 4.539 dan P-value 0.000. Nilai original sample -0.532 menggambarkan hubungan negatif antar variabel. Temuan ini sejalan dengan hipotesis kelima (H_5) yang mengusulkan pengaruh signifikan ke arah negatif Kepuasan Kerja terhadap Kecelakaan Kerja.

4.2.7 Nilai Uji Mediasi

Tabel 4. 17 Nilai Uji Mediasi

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values	Upsilon V
KEB -> KEP -> KEC	-0.240	-0.255	0.074	3.257	0.001	0.021
JOB -> KEP -> KEC	0.173	0.178	0.060	2.885	0.004	0.030

Sumber: SmartPLS 4, Data diolah, 2025

Analisis statistik menunjukkan bahwa hubungan antara Kebijakan K3 (X_1) dan Kecelakaan Kerja (Y) yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Z) memiliki nilai T-Statistic 3.257 dengan P-Values 0.001, mengindikasikan hubungan yang signifikan. Original sample bernilai -0.240 memperlihatkan arah hubungan yang negatif antara variabel-variabel tersebut. Kepuasan Kerja (Z) terbukti berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh Kebijakan K3 terhadap penurunan Kecelakaan Kerja. Implementasi Kebijakan K3 yang baik meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang selanjutnya berkontribusi pada pengurangan risiko kecelakaan kerja. Namun, berdasarkan nilai υ sebesar 0.021, efek mediasi ini masih berada pada kategori moderat dalam model struktural.

Pengujian statistik memperlihatkan signifikansi peran mediasi Kepuasan Kerja (Z) dalam hubungan antara Job Insecurity (X_2) dan Kecelakaan Kerja (Y), dengan T-Statistic 2.885 dan P-value 0.004. Original sample 0.173 menunjukkan

arah hubungan positif. Ketika Kepuasan Kerja meningkat, terjadi penurunan pada Job Insecurity dan Kecelakaan Kerja. Namun, efek mediasi ini bersifat moderat berdasarkan nilai ν 0.030.

4.2.8 Pembahasan Hasil Penelitian

Setelah mendapatkan hasil pengolahan data terkait sudah memenuhi syarat, dibawah ini ialah pembahasan terkait dapat digunakan guna menjelaskan hasil analisis penelitian.

4.2.8.1 Job Insecurity, Kecelakaan Kerja dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan temuan dari analisis nilai ν , jelas bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan dan memperkuat korelasi antara ketidakamanan pekerjaan dengan kecelakaan kerja. Jika tingkat ketidakamanan pekerjaan tinggi, maka kepuasan kerja cenderung menurun, yang pada akhirnya dapat meningkatkan risiko kecelakaan kerja. Namun, peningkatan tingkat kepuasan kerja dapat membantu mengurangi dampak negatif dari ketidakamanan pekerjaan, menjadikannya faktor peningkatan keamanan kerja yang akhirnya dapat mengurangi kecelakaan kerja. Posisi kepuasan kerja sebagai variabel mediasi juga termasuk sebagai moderasi sedang dengan nilai ν 0.030.

4.2.8.2 Kebijakan K3, Kecelakaan Kerja dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan temuan dari analisis nilai ν , terbukti bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan dan memperkuat hubungan kebijakan K3 dan juga kecelakaan kerja. Karyawan merasa jika Kebijakan K3 yang diterapkan

dengan baik dapat meningkatkan Kepuasan Kerja, yang pada gilirannya mampu mengurangi risiko Kecelakaan Kerja. Namun, peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi tergolong moderasi sedang dengan nilai ϵ 0.021.

4.2.8.3 Kebijakan K3 dan Kecelakaan Kerja

Berdasarkan temuan dari analisis, terbukti bahwa kebijakan K3 berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecelakaan kerja. Ketika perusahaan memberikan kebijakan K3 dengan baik, maka akan mengurangi resiko terjadinya kecelakaan kerja. Hal ini akan menjaga keselamatan di tempat kerja. Dengan meningkatkan kesadaran dan pengetahuan karyawan tentang praktik keselamatan, perusahaan dapat meminimalkan potensi kecelakaan yang disebabkan oleh kelalaian atau kurangnya pemahaman. Selain itu, perusahaan juga perlu melakukan evaluasi dan perbaikan berkelanjutan terhadap kebijakan K3 yang ada, berdasarkan umpan balik dari karyawan dan analisis insiden yang terjadi. Karena pada dasarnya kecelakaan kerja bisa saja terjadi karena proses itu sendiri dan tidak secara tiba tiba terjadi karena ada faktor faktor lain yang tidak ditangani dengan cepat dan akibatnya adalah kecelakaan kerja dikemudian hari. Perusahaan harus memprioritaskan kebijakan K3 sebagai bagian integral dari strategi manajemen risiko dan budaya organisasi yang berfokus pada keselamatan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Bambang Endroyo, 2006) & (Putera & Harini, 2017) yang menyatakan bahwa kebijakan K3 berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecelakaan kerja, dimana ketika Kebijakan K3 diterapkan dengan baik oleh perusahaan akan menurunkan resiko Kecelakaan Kerja di perusahaan.

4.2.8.4 *Job Insecurity* dan Kecelakaan Kerja

Berdasarkan temuan dari analisis, terbukti bahwa *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kecelakaan kerja. Ketika karyawan mengalami *job insecurity*, mereka cenderung merasa cemas dan tidak aman dalam pekerjaan mereka. Hal ini dapat mengganggu fokus dan perhatian mereka, sehingga meningkatkan risiko terjadinya kecelakaan kerja. Sebaliknya, jika tingkat *job insecurity* menurun, maka risiko kecelakaan kerja juga cenderung berkurang. Ketika karyawan merasa lebih aman dan stabil dalam pekerjaan mereka, mereka dapat berfokus lebih baik pada tugas yang ada dan mematuhi prosedur keselamatan yang telah ditetapkan. Rasa aman ini memungkinkan mereka untuk bekerja dengan lebih tenang, mengurangi stres, dan meningkatkan konsentrasi. Dengan demikian, karyawan yang merasa dihargai dan aman dalam posisi mereka lebih mungkin untuk berpartisipasi aktif dalam praktik keselamatan kerja dan melaporkan potensi bahaya tanpa rasa takut akan konsekuensi negatif. Perusahaan perlu mengambil langkah-langkah untuk mengurangi *job insecurity*, seperti menjaga komunikasi yang terbuka dan transparan mengenai kebijakan dan kondisi perusahaan untuk mempertahankan kepercayaan ini. Dengan mengurangi ketidakpastian pekerjaan, perusahaan tidak hanya melindungi karyawan dari kecelakaan kerja, tetapi juga meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Probst et al., 2013) & (Masia & Pienaar, 2011) yang menyatakan bahwa *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kecelakaan kerja.

4.2.8.5 Kebijakan K3 dan Kepuasan Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa kebijakan K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ketika perusahaan menerapkan kebijakan K3 yang baik, karyawan merasa aman dan nyaman, yang mengurangi stres dan meningkatkan kepuasan, sehingga mereka lebih fokus dan produktif. Perusahaan perlu berkomitmen untuk menerapkan kebijakan K3 dengan memberikan pelatihan, melakukan evaluasi risiko, dan membuka saluran komunikasi untuk umpan balik. Selain itu, kualitas penerangan yang baik juga penting untuk meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan. Fokus pada aspek ini dapat meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh (Desfatriani et al., 2023) dan (Anas, 2022) yang menunjukkan bahwa kebijakan K3 berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja..

4.2.8.6 Job Insecurity dan Kepuasan Kerja

Berdasarkan temuan dari analisis, terbukti bahwa *Job Insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Ketika karyawan merasa *Job insecurity* rendah maka karyawan akan merasakan tingkat keamanan yang tinggi dalam pekerjaan mereka, yang dapat mengurangi stres dan kecemasan. Hal ini berkontribusi pada kepuasan kerja, di mana karyawan merasa dihargai dan lebih terikat dengan perusahaan. Dengan demikian, rendahnya *job insecurity* tidak hanya meningkatkan kesejahteraan emosional karyawan, tetapi juga mendorong komitmen dan kepuasan kerja yang lebih baik. Meskipun ini menunjukkan bahwa karyawan merasa relatif aman, penting untuk memahami bahwa ketidakpastian, meskipun dalam skala kecil, dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja. penting bagi perusahaan untuk mengidentifikasi penyebab di balik

ketidakpastian ini dan mengambil langkah-langkah proaktif untuk mengatasinya. Salah satu cara untuk melakukannya adalah dengan meningkatkan komunikasi internal. Perusahaan harus secara terbuka membagikan informasi mengenai kondisi perusahaan, rencana masa depan, dan langkah-langkah yang diambil untuk memastikan stabilitas. Dengan memberikan transparansi, karyawan akan merasa lebih terlibat dan memiliki pemahaman yang lebih baik tentang posisi mereka dalam organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Lista Meria, 2019) & (Narotama & Sintaasih, 2022) yang menyatakan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

4.2.8.7 Kepuasan Kerja dan Kecelakaan Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan ke arah negatif terhadap kecelakaan kerja. Karyawan yang merasa puas cenderung lebih fokus, mematuhi prosedur keselamatan, dan berkontribusi pada lingkungan kerja yang aman. Dengan meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan dapat mengurangi insiden kecelakaan dan menciptakan budaya keselamatan yang lebih baik. Karyawan yang bahagia juga memiliki sikap positif yang dapat menular ke rekan-rekan mereka, menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan mengurangi stres. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh (Youcef, 2023) dan (Askaripoor et al., 2024) yang juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kecelakaan kerja.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan temuan riset ini maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa Kebijakan K3 memiliki pengaruh signifikan dengan arah negatif terhadap kecelakaan kerja, dibuktikan dengan nilai T-statistik 3.290 yang melebihi nilai T-tabel 1.96. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas implementasi Kebijakan K3 berbanding terbalik dengan tingkat kecelakaan kerja di perusahaan. Dengan demikian, hipotesis 1 yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.
2. Hasil uji statistik memperlihatkan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh signifikan dengan arah negatif terhadap tingkat kecelakaan kerja, yang ditunjukkan oleh nilai T-statistik 2.560 yang lebih tinggi dari T-tabel 1.96. Temuan ini mengindikasikan adanya hubungan searah dimana penurunan tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan akan diikuti dengan menurunnya risiko kecelakaan kerja. Berdasarkan hasil analisis tersebut, hipotesis 2 dalam penelitian ini dapat diterima.
3. Pengujian statistik mengonfirmasi adanya pengaruh signifikan dengan arah positif dari kebijakan K3 terhadap kepuasan kerja, yang dibuktikan dengan perolehan nilai T-statistik 5.404 yang melebihi nilai T-tabel 1.96. Penerapan kebijakan K3 yang optimal menciptakan rasa aman dan nyaman bagi karyawan

saat bekerja, sehingga berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja. Investasi perusahaan dalam kebijakan K3 tidak hanya menjamin aspek keselamatan dan kesehatan, tetapi juga mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, yang kemudian meningkatkan produktivitas dan retensi karyawan. Temuan ini mendukung hipotesis 3 yang telah diajukan.

4. *Job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja secara statistik dengan nilai T-statistik sebesar 3.991, yang lebih besar dari T-tabel yakni 1.96. Artinya karyawan merasa aman dan stabil dalam pekerjaan mereka, yang berkontribusi pada pengalaman kerja yang positif. Rendahnya ketidakamanan kerja menciptakan lingkungan yang mendukung, di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Hal ini tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga mengurangi risiko kecelakaan kerja, sehingga hipotesis 4 diterima.
5. Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kecelakaan kerja secara statistik dengan nilai T-statistik sebesar 4.539, yang lebih besar dari T-tabel yakni 1.96. Artinya Karyawan yang merasa puas cenderung lebih fokus, termotivasi untuk mematuhi prosedur keselamatan, dan berkontribusi pada lingkungan kerja yang positif. Selain itu, kepuasan kerja yang tinggi meningkatkan kesejahteraan mental dan emosional karyawan, serta mengurangi stres, yang semuanya berkontribusi pada pengurangan risiko kecelakaan. Sehingga hipotesis 5 diterima.

5.2 Implikasi Manajerial

Dalam usaha mengurangi resiko kecelakaan kerja di CV. Hajar Aswad di harapkan memperhatikan hal hal sebagai berikut:

1. Kebijakan K3 di CV. Hajar Aswad harus difokuskan pada peningkatan keselamatan kerja melalui penerapan prosedur yang ketat, penyediaan alat pelindung diri yang memadai, dan peningkatan kesadaran karyawan melalui pelatihan dan kampanye keselamatan. Keterlibatan karyawan dalam pengembangan kebijakan serta komunikasi yang efektif sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman. Selain itu, evaluasi dan perbaikan berkelanjutan berdasarkan analisis insiden kecelakaan akan membantu mengurangi risiko kecelakaan dan meningkatkan kepuasan serta keterlibatan karyawan. Dengan langkah-langkah ini, CV. Hajar Aswad dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan aman.
2. CV. Hajar Aswad perlu mengatasi tantangan *job insecurity* yang dapat memicu depresi, kecemasan, tekanan psikologis, dan stres di kalangan karyawan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, manajemen harus berfokus pada komunikasi yang transparan mengenai kondisi perusahaan, menyediakan kebijakan k3 dengan baik, dan menerapkan kebijakan yang mendorong keseimbangan kerja-hidup. Selain itu, pelatihan untuk manajer dalam mengenali dan menangani masalah kesehatan mental karyawan sangat penting. Dengan langkah-langkah ini, CV. Hajar Aswad dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, mengurangi dampak negatif dari ketidakpastian pekerjaan, dan menciptakan budaya kerja yang lebih positif dan produktif.

3. Kepuasan kerja karyawan hal ini dapat melalui beberapa langkah strategis. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, rendahnya *job insecurity*, serta menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, perusahaan dapat meningkatkan rasa puas dan senang karyawan dalam pekerjaan mereka. Selain itu, membangun budaya perusahaan yang positif dan inklusif akan berkontribusi pada kebahagiaan karyawan. Dengan langkah-langkah ini, CV. Hajar Aswad dapat meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan, yang akan berdampak positif pada produktivitas dan keterlibatan karyawan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini dilakukan dengan melibatkan 110 responden yang merupakan karyawan CV. Hajar Aswad. Oleh karena itu, hasil riset ini mungkin belum sepenuhnya mencerminkan kondisi yang sebenarnya.
2. Penelitian ini dibatasi pada penggunaan beberapa teori untuk menjelaskan hubungan antar variabel. Sebenarnya, masih ada banyak variabel lain yang dapat memberikan perspektif berbeda mengenai topik yang diteliti, serta berbagai variabel lain yang dapat mempengaruhi.
3. Selama proses pengumpulan data melalui distribusi kuesioner, responden kadang-kadang tidak memberikan saran yang sesuai. Hal ini disebabkan oleh perbedaan asumsi dan pemahaman, serta faktor kejujuran dalam pengisian kuesioner.

5.4 Agenda Penelitian Masa Datang

1. Pada penelitian berikutnya, disarankan untuk melakukan pengambilan sampel yang lebih banyak. Tujuannya adalah untuk memperoleh hasil penelitian dan keakuratan data yang lebih baik.
2. Diharapkan agar dapat dikembangkan variabel variabel lain sambil tetap mempertimbangkan variabel variabel yang ada dalam penelitian ini, sehingga dapat menghasilkan perspektif yang berbeda melalui penelitian ini.
3. Melakukan pengambilan sampel yang lebih besar untuk meningkatkan representativitas data.



Daftar Pustaka

- Amin, R. Al. (2022). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 176–187.
- Anas, R. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Syam Surya Mandiri Surabaya. *Soetomo Management Review*, 1(1), 23–31.
- Apriliani, T., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2024). Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rizky Putra Raja Karawang. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(3), 3619–3632. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i3.5309>
- Arya Rangga, M., & Fitria Hermiati, N. (2023). The Effect of Work Stress and Job Insecurity On Turnover Intention With Job Satisfaction As An Intervening Variable On Generation Z Employees In Bekasi Regency. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(3), 2990–3000. <http://journal.yrpiaku.com/index.php/msej>
- Askaripoor, T., et al. (2024). Resilience, job satisfaction, occupational stress, and occupational accidents among healthcare professionals: A Bayesian network analysis. *Work Preprint*, 1-11.
- Ashford, S. J., Lee, C., Bobko, P., & Ashford, S. J. (1989). Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803–829.

- Bambang Endroyo. (2006). Peranan Manajemen K3 Dalam Pencegahan Kecelakaan Kerja Konstruksi. *Jurusan Teknik Sipil, Fakultas Teknik Universitas Negeri Semarang (UNNES)*, 3(1), 8–15.
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Management*, 4(1), 103–120. <https://doi.org/10.37531/yum.v11.76>
- Benu, V., Roga, A. U., & Ruliati, L. P. (2022). Hubungan Antara Faktor Predisposisi Dan Faktor Pemungkin Dengan Kecelakaan Kerja Pada Pekerja Las Listrik Di Kota Kupang. *Jurnal Pangan Gizi Dan Kesehatan*, 11(1), 51–63. <https://doi.org/10.51556/ejpazih.v11i1.183>
- De Witte, H., Vander Elst, T., & De Cuyper, N. (2015). Job Insecurity, Health and Well-Being. In *Handbook of Work and Health Psychology* (pp. 109–128). Springer. https://doi.org/10.1007/978-94-017-9798-6_7
- Desfatriani, I., Anggraini, I., & Syahwanti, H. (2023). Analisis Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan dan Kinerja Pekerja Pada Proyek Konstruksi (Studi Kasus Pekerja Proyek Rekonstruksi Ruas Jalan Sayung-Temu Kabupaten Bengkayang). *Jurnal Manajemen*, 2, 28–34.
- Fajri, K., Utami, H., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Brantas Abipraya (Persero) Dalam Proyek Pembangunan Wisma Atlet Kemayoran). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 46(1), 11–19.

- Faradilah, A. K., Hadi, W., Sahara, S., Verawati, K., & Ladesi, V. K. (2023). Pengaruh K3 Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kegiatan Bongkar Muat Petikemas Di Pelabuhan. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2), 326–333.
- Gbadago, B. P., Amedome, S. N., & Honyenuga, B. Q. (2017). The Impact of Occupational Health and Safety Measures on Employee Performance at the South Tongu District Hospital. *Double Blind Peer Reviewed International Research Journal*, 17(5), 1–8. https://globaljournals.org/GJMR_Volume17/3-The-Impact-of-Occupational-Health.pdf
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0* (2nd ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhalgh, L. (2011). Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Management*, 9(3), 438–448.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Lista Meria. (2019). Mengukur Dampak Job Insecurity terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja. *Journal of Economic*, 10(2), 161–168.
- Lutfiani, A. P. (2019). Pengaruh Job Insecurity, Job Stres, Kompetensi Akuntansi, dan Konflik Peran Ganda Terhadap Turnover Intention. *Universitas Islam Indonesia*, 175. <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/13717>

- Ma, R., & Darmawan, S. (2024). Pengaruh Work Climate, Self-Efficacy, dan Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Avo Innovation & Technology di Yogyakarta. *Jurnal Manajemen*, 8(4), 1472–1479.
- Maria Claudia Beka Kuta, Tarsisius Timuneno, Yonas F. Riwu, E., R., & Fanggidae. (2020). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Larantuka. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 103–116.
- Masia, U., & Pienaar, J. (2011). Unravelling Safety Compliance in the Mining Industry: Examining the Role of Work Stress, Job Insecurity, Satisfaction and Commitment as Antecedents. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(1), 1–10. <https://doi.org/10.4102/sajip.v37i1.937>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Narotama, I. B. I., & Sintaasih, D. K. (2022). Role of Job Satisfaction in Mediation the Effect of Self-Efficacy and Job Insecurity on Turnover Intention. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 9(4), 494–513. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v9n4.2108>
- Nugraha, H., & Yulia, L. (2019). Analisis Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dalam Upaya Meminimalkan Kecelakaan Kerja pada Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero). *Jurnal Manajemen*, 10(2), 93–102.

- Prasetyo, T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Efarina TV. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21–30. <https://doi.org/10.61715/jmeb.v2i1.78>
- Probst, T. M., Barbaranelli, C., & Petitta, L. (2013). The Relationship Between Job Insecurity and Accident Under-Reporting: A Test in Two Countries. *Work and Stress*, 27(4), 383–402. <https://doi.org/10.1080/02678373.2013.850756>
- Putera, R. I., & Harini, S. (2017). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Jumlah Penyakit
- Putri, P. A., Simon, Z. Z., & Zain, E. (2023). Pengaruh Kompensasi, Job Insecurity, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Karyawan CV XYZ). *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*, 3(1), 50–61. <https://doi.org/10.47709/jebma.v3i1.2709>
- Putri, S., Santoso, S., & Rahayu, E. P. (2018). Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kejadian Kecelakaan Kerja Perawat Rumah Sakit. *Jurnal Endurance*, 3(2), 271. <https://doi.org/10.22216/jen.v3i2.2686>
- Ramadhanti, I. L. F., Darna, N., & Herlina, E. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Job Insecurity terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 3(2), 30–39. <https://jurnal.unigal.ac.id/bmej/article/view/4344>
- Rohmah, D. N., & Widiartanto, W. (2020). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Divisi Inspeksi dan Pemeliharaan

- PT Haleyora Power Salatiga). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 9(1), 261–266.
<https://doi.org/10.14710/jiab.2020.26357>
- Sanny, L., & Kristanti, S. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Job Insecurity Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan Outsourcing Mall Lippo Cikarang. *Binus Business Review*, 3(1), 61.
<https://doi.org/10.21512/bbr.v3i1.1283>
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77.
<https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Saputri, P., Hidayati, T., & Lestari, D. (2020). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Stres Kerja, Kinerja, dan Turnover Intention Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 16(3), 235–259.
- SE., MM., N., & Simbolon, J. (2017). Pengaruh K3 Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dwi Lestari Nusantara. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 5(2). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v5i2.115>
- Setiawan, I., Ekhsan, M., & Parashakti, R. Dhyan. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(2), 186–195.
<https://doi.org/10.59832/jpmk.v1i2.32>
- Smithson, J., & Lewis, S. (2000). Is Job Insecurity Changing the Psychological Contract? *Personnel Review*, 29(1), 1–15.
- Wahyuni, N., Suyadi, B., & Hartanto, W. (2018). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kutai

- Timber Indonesia. *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 12(1), 99. <https://doi.org/10.19184/jpe.v12i1.7593>
- Widayati, F., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 251–257. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.29>
- Widyasari, N. M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Industri Perhotelan di Bali. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 5, 2103–2132.
- Youcef, A. (2023). The Effect of Job Satisfaction on Work Accidents: Empirical Study in Algerian Electricity and Gas Company – Hassi Messaoud. *Business Ethics and Leadership*, 7(4), 1–13. [https://doi.org/10.61093/bel.7\(4\).1-13.2023](https://doi.org/10.61093/bel.7(4).1-13.2023)
- Yovita Erin Sastrini, SKM. (2023). Kesehatan dan Keselamatan Kerja: Tinjauan Komprehensif. In *Kesehatan Dan Keselamatan Kerja: Tinjauan Komprehensif* (Vol. 1). <http://tahtamedia.co.id/index.php/issj/article/view/496>