

**PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN
KERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) ULP MELAK**

TESIS

Untuk memenuhi persyaratan Guna memperoleh Derajat S2

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN



Diajukan Oleh:

AMRULLAH FEBRIAN

NIM :20402400107

PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG (UNISSULA)

SEMARANG

2025

HALAMAN PENGESAHAN

TESIS

PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) ULP MELAK

Disusun Oleh

AMRULLAH FEBRIAN

20402400107

Telah disetujui pembimbing dan selanjutnya
dapat diajukan ke hadapan Sidang panitia Ujian
Tesis Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung

UNISSULA
جامعة سلطان أبجوي الإسلامية

Semarang, 8 Agustus 2025

Pembimbing



Prof. Nurhidayati SE., M.Si., Ph.D.

NIK. 210499043

**PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN
KERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) ULP MELAK**

Disusun Oleh :
Amrullah Febrian
NIM. 20402400107

Telah dipertahankan di depan penguji

Pada tanggal 8 Agustus 2025

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Pembimbing



Prof. Nurhidayati, SE., M.Si., Ph.D.

NIK. 210499043

Penguji I



Prof. Dr. Dra. Alifah Ratnawati, MM.

NIK. 210489019

Penguji II



Prof. Dr. Mutamimah, S.E., M.Si.

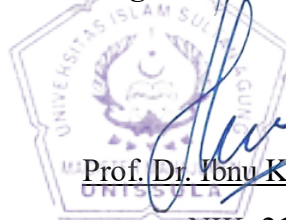
NNIK. 210491026

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan

Untuk memperoleh Gelar Magister Manajemen

Tanggal 8 Agustus 2025

Ketua Program Studi Magister Manajemen



Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE, M.Si.

NIK. 210491028

PERNYATAAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Amrullah Febrian
NIM : 20402400107
Program studi : Magister
Manajemen Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang berjudul **“PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) ULP MELAK”** merupakan karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarisme dengan cara yang tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam penelitian ini.

Semarang, 8 Agustus 2025

Pembimbing

Saya yang menyatakan,



Prof Nurhidayati, SE., M.Si., Ph.D.

NIK. 210499043



Amrullah Febrian

NIM. 20402400107

LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Amrullah Febrian

NIM : 20402400107

Program Studi : Magister Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tesis dengan judul:

PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) ULP MELAK

Dan menyetujuinya menjadi hak milik Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, 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 ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung. 00000000000000000000

Semarang, 12 Agustus 2025

Yang Menyatakan,



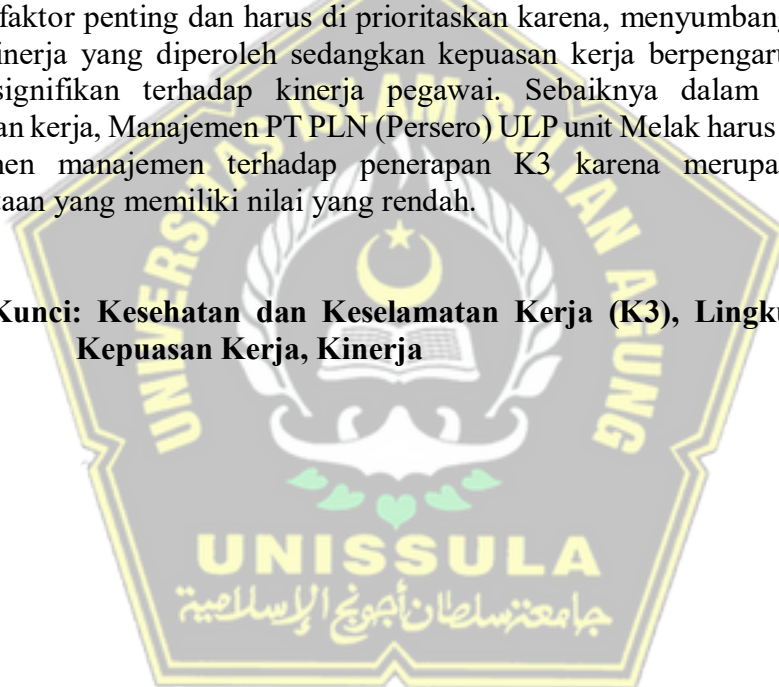
Amrullah Febrian

NIM. 20402400107

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) , Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Selain itu mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja serta untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai pada PLN ULP Melak. Sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 93 orang yang terdiri dari 77 Tenaga Ahli Daya, dan 16 Pegawai. Pada penelitian ini, seluruh jumlah populasi akan dijadikan sebagai sampel penelitian. Temuan hasil analisis data dapat diketahui bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung (intervening). Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah faktor penting dan harus di prioritaskan karena, menyumbang terbesar dari hasil kinerja yang diperoleh sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaiknya dalam meningkatkan kepuasan kerja, Manajemen PT PLN (Persero) ULP unit Melak harus meningkatkan komitmen manajemen terhadap penerapan K3 karena merupakan indikator pernyataan yang memiliki nilai yang rendah.

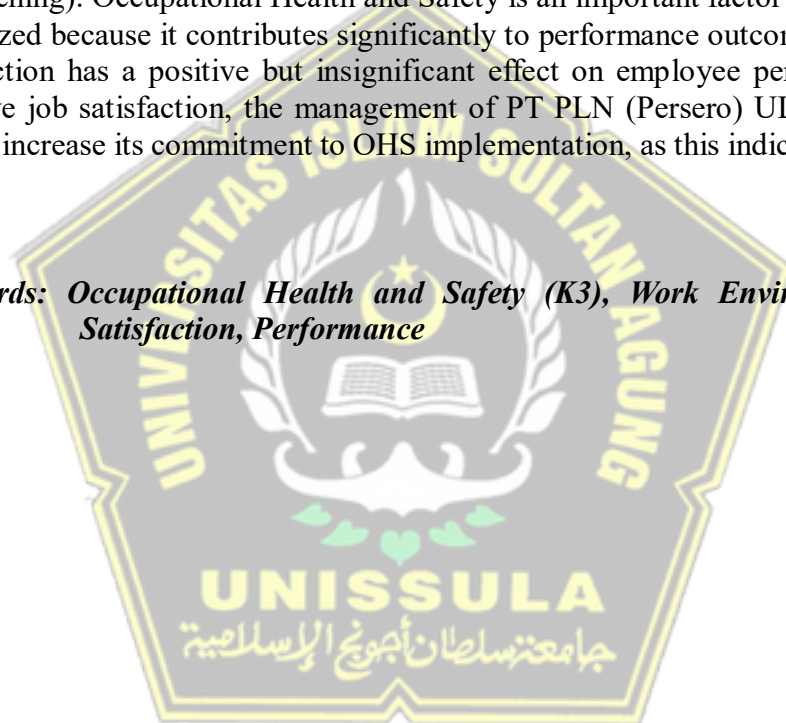
Kata Kunci: Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja



ABSTRACT

This study aims to determine the influence of Occupational Health and Safety (OHS) and the work environment on employee job satisfaction. Furthermore, it examines the impact of job satisfaction on performance, and the impact of Occupational Health and Safety (OHS) and the work environment on performance through employee job satisfaction at PLN ULP Melak. The sample size for this study was 93 people, consisting of 77 Power Engineers and 16 Employees. The entire population served as the research sample. Data analysis findings indicate that Occupational Health and Safety (OHS) and the environment have a positive and significant effect on job satisfaction and performance, both directly and indirectly (intervening). Occupational Health and Safety is an important factor and should be prioritized because it contributes significantly to performance outcomes, while job satisfaction has a positive but insignificant effect on employee performance. To improve job satisfaction, the management of PT PLN (Persero) ULP Melak unit should increase its commitment to OHS implementation, as this indicator has a low value.

Keywords: *Occupational Health and Safety (K3), Work Environment, Job Satisfaction, Performance*



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Puji syukur ke hadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya, tesis dengan judul “Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) ULP Melak” ini dapat diselesaikan dengan baik. Penulisan tesis ini dilakukan untuk memenuhi salah satu syarat mendapatkan gelar Magister Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Penulis menyadari bahwa sangatlah sulit untuk menyelesaikan tesis ini tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Gunarto, S.H., M.Hum. selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Prof. Nurhidayati SE.,M.Si.,Ph.D. selaku dosen pembimbing yang telah berjasa besar dalam mengarahkan penulis dalam proses penyelesaian tesis ini.
3. Seluruh jajaran dosen dan pengelola Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang atas pengetahuan serta bantuan kepada penulis selama proses perkuliahan dan penyelesaian tesis ini.
4. Seluruh Staf Admisi Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah menyediakan fasilitas

serta informasi-informasi yang diperlukan oleh penulis selama proses perkuliahan dan penyelesaian tesis ini.

5. Seluruh staf PLN ULP Melak yang telah membantu penulis dalam penyelesaian tesis ini.

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas seluruh bantuan dan dukungan yang diberikan. Penulis juga menyadari bahwa tesis ini jauh dari sempurna, sehingga penulis menerima dengan senang hati segala kritik dan saran yang diperlukan untuk perbaikan tesis ini. Semoga tesis ini bermanfaat bagi banyak pihak.

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh.

Samarinda, 8 Agustus 2025

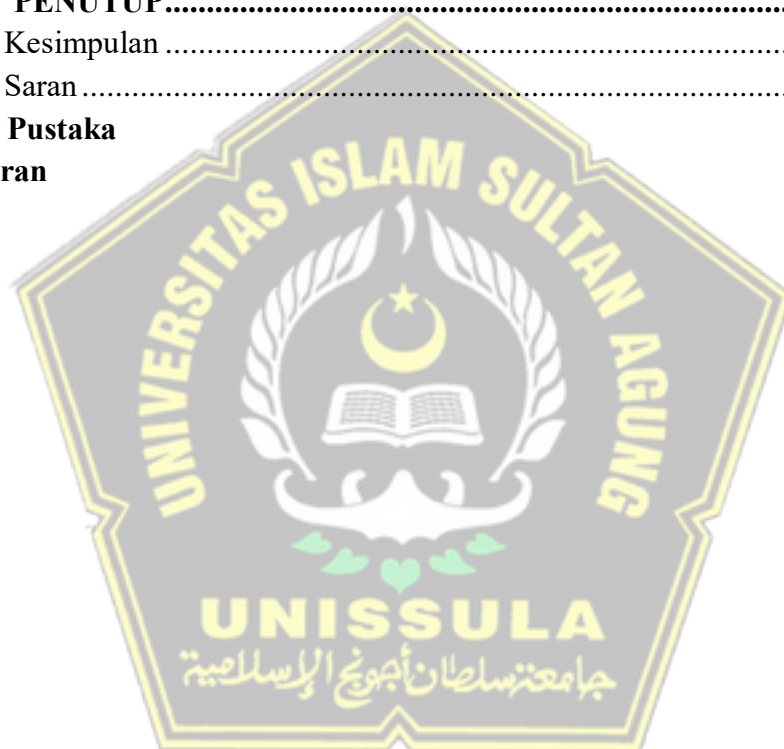

Amrullah Febrian

DAFTAR ISI

COVER	i
HALAMAN PENGESAHAN TESIS	ii
LEMBAR PERSETUJUAN TESIS.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	iv
LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	13
1.3 Tujuan Penelitian.....	14
1.4 Manfaat Penelitian.....	15
1.4.1 Manfaat Teoretis.....	15
1.4.2 Manfaat Praktis	15
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	17
2.1 Kinerja Pegawai	17
2.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	17
2.1.2 Tujuan Penilaian Kinerja	18
2.1.3 Faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	19
2.1.4 Penilaian Kinerja.....	21
2.1.5 Indikator Kinerja	22
2.2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja	23
2.2.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja	23
2.2.2 Kebijakan.....	24
2.2.3 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	25
2.3 Lingkungan Kerja.....	25
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja	25
2.3.2 Jenis Lingkungan Kerja	26
2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja	27
2.4 Kepuasan Kerja	28
2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja	28
2.4.2 Teori Kepuasan Kerja	29
2.4.3 Dampak Kepuasan Kerja	30

2.4.4	Indikator Kepuasan Kerja	31
2.5	Pengembangan Hipotesis	32
2.5.1	Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan dan terhadap kepuasan kerja.....	32
2.5.2	Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai	33
2.5.3	Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai	35
2.5.4	Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap kinerja pegawai	36
2.5.5	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.....	37
2.5.6	Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai.....	38
2.5.7	Pengaruh Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan	39
2.6	Model Empirik Penelitian	40
BAB III METODE PENELITIAN		41
3.1	Jenis Penelitian.....	41
3.2	Waktu dan Tempat Penelitian.....	42
3.3	Populasi dan Sampel.....	42
3.3.1	populasi.....	42
3.3.2	Sampel.....	42
3.4	Definisi Operasional.....	43
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	45
3.6	Instrument Penelitian.....	46
3.7	Analisis data.....	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		52
4.1	Deskripsi Pengumpulan Data.....	52
4.2	Karakteristik Responden.....	52
4.3	Deskripsi Variabel Penelitian	53
4.3.1	Deskripsi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....	53
4.3.2	Deskripsi Lingkungan Kerja.....	54
4.3.3	Deskripsi Kepuasan Kerja	54
4.3.4	Deskripsi Kinerja	55
4.4	Analisis <i>Partial Least Square (PLS)</i>	56
4.4.1	Evaluasi Measurement (Outer)Model	56
4.4.2	Evaluasi Measurement (Inner)Model.....	61
4.5	Pembahasan.....	67
4.5.1	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada PLN ULP Unit Melak	67
4.5.2	Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada PLN ULP Unit Melak	68

4.5.3	Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada PLN ULP Unit Melak.....	69
4.5.4	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai pada PLN ULP Unit Melak.....	70
4.5.5	Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PLN ULP Unit Melak.....	71
4.5.6	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada PLN ULP Unit Melak	72
4.5.7	Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada PLN ULP Unit Melak	73
BAB V PENUTUP.....		74
5.1	Kesimpulan	74
5.2	Saran	75
Daftar Pustaka		
Lampiran		



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Matlev UID Tahun 2022	8
Tabel 1.2 Matlev UID Tahun 2023	9
Tabel 1.3 Matlev UID tahun 2024	9
Tabel 3.1 Definisi Operasional	32
Tabel 3.1 Parameter dalam Uji Validitas	52
Tabel 3.2 Parameter dalam Uji Reliabilitas.....	53
Tabel 3.3 Kriteria Penilaian Model Struktural	54
Tabel 4.1 karakteristik Responden	51
Tabel 4.2 Deskripsi Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....	52
Tabel 4.3 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja	53
Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja	53
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Kinerja	54
Tabel 4.6 Hasil Loading Factor	56
Tabel 4.7 Hasil Cross Loading	57
Tabel 4.8 <i>Average Variance Extracted</i> (AVE).....	58
Tabel 4.9 <i>Fornell Larckel Criterion</i>	59
Tabel 4.10 <i>Composite Reliability</i> dan <i>Cronbach Alpha</i>	60
Tabel 4.11 Tabel R Square.....	61
Tabel 4.12 Tabel F Square	61
Tabel 4.13 Hasil <i>Goodness of Fit</i>	62
Tabel 4.14 Hasil <i>Path Coefficient</i> (Pengujian langsung dan tidak langsung)	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	31
Gambar 4.1 Full Model Struktural <i>Partial Least Square</i>	55



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Hasil Kuesioner	95
Lampiran 2 Hasil Outer Loading.....	99
Lampiran 3 Hasil Cross Loading.....	100



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian yang sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan suatu perusahaan. SDM merupakan dasar dan kunci dari semua sumber daya organisasi (Wirawan, 2015). Keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut (Darmawati, 2018). Gomes (2003) juga menyatakan bahwa unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan pengembangan dirinya.

Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu (Widodo, 2015:131). Sedangkan Teori Asing pada buku *Organizational behavior* mengatakan bahwa : *performance is a continuous cycle of performance improvement through goal setting, feedback and coaching, and positive rewards and reinforcement.* (Kreitner, 2014)

Seorang pegawai atau pegawai dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila pegawai tersebut mampu menghasilkan hasil kerja yang sama atau melebihi dari standar atau kriteria yang telah ditetapkan bersama dalam organisasi. Sebaliknya, pegawai dikatakan tidak memiliki kinerja apabila hasil kerja kurang dari standar atau kriteria yang telah ditetapkan bersama.

Kinerja pegawai akan tinggi apabila lingkungan kerja yang dirasakan mendukung dalam aktivitas kerja sehari-hari, oleh karena lingkungan kerja dalam

suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja pegawainya.

Seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila pegawai tersebut mampu menghasilkan hasil kerja yang sama atau melebihi dari standar atau kriteria yang telah ditetapkan bersama dalam organisasi. Sebaliknya, pegawai dikatakan tidak memiliki kinerja apabila hasil kerja kurang dari standar atau kriteria yang telah ditetapkan bersama. Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik (Sudarmanto, 2019: 6). Jadi, apabila pegawai yang berada di organisasi memiliki kinerja yang baik, maka efektivitas atau keberhasilan organisasi akan tercapai. Kinerja pegawai akan tinggi apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai juga tinggi. Kepuasan pegawai bisa juga berasal dari lingkungan kerja yang nyaman dan dapat memotivasi pegawai dalam rangka meningkatkan kinerjanya.

Faktor yang harus diperhatikan perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajer perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun atau bahkan dengan adanya musik), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik

dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja. Lingkungan kerja yang berada di sekitar karyawan perlu diperhatikan agar membawa dampak yang baik bagi kinerja seseorang dan perusahaan.

Additionally, HR professionals play a crucial role in cultivating supportive work environments and innovative cultures to enhance employee performance. At the individual level, employees' preferences and abilities must be considered. Those inclined toward tackling challenges should be encouraged to explore and refine their ideas, with continuous feedback mechanisms in place to assess and improve innovative outcomes (Chaiyapruksayanonde, C., & Ponchaitiwat, 2025)

Menciptakan lingkungan yang aman dan nyaman guna memotivasi karyawan agar mereka terdorong untuk melaksanakan tugasnya dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan secara menyeluruh adalah merupakan tanggung jawab perusahaan. Faktor keamanan dan perlindungan dalam bekerja menjadi salah satu faktor kinerja karyawan. Ketika karyawan memiliki rasa aman dan nyaman karena dirinya merasa mendapatkan perlindungan yang baik dari perusahaan, maka karyawan tersebut juga akan bekerja dengan perasaan yang tenang dan akan bekerja dengan baik.

Selain faktor lingkungan kerja, faktor Keselamatan dan Kesehatan Kerja juga berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Brondino dkk. (dalam Amaliyah, 2017) menjelaskan bahwa organisasi berperan sebagai fasilitator serta pengawas terhadap setiap aspek-aspek yang terkait dengan keselamatan dan

kesehatan kerja. Sedangkan peran tenaga kerja sebagai pelaku dalam aspek-aspek keselamatan kerja.

Peran tenaga kerja sangat penting karena kinerja keselamatan merupakan tindakan atau perilaku yang ditunjukkan oleh tenaga kerja secara langsung terkait dengan keselamatannya dalam bekerja. Karyawan yang menerapkan kinerja keselamatan dalam setiap aspek pekerjaannya dapat meminimalisir risiko kecelakaan kerja.

Kusuma (dalam Amriyadi, 2020) mengatakan bahwa keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) karyawan merupakan salah satu faktor penting untuk menunjang keberhasilan suatu perusahaan, karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung, pada kenyataannya tingkat kecelakaan kerja di Indonesia masih tergolong tinggi dibandingkan dengan negara lain. Bahkan dari tahun ketahun angka kecelakaan kerja terus meningkat.

Masalah Keselamatan Kerja bukan hanya semata-mata tanggung jawab pemerintah saja melainkan tanggung jawab semua pihak yaitu instansi, tenaga kerja dan masyarakat. Keselamatan Kerja merupakan hal yang paling penting bagi instansi, karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan pegawai, tetapi juga merugikan perusahaan. Penggunaan berbagai alat dan mesin dapat menyebabkan pegawai tidak terlepas dari risiko yang menyangkut kesehatan dan keselamatan kerja. Risiko ini dapat menimpa tenaga kerja kapan pun dan dimanapun, sehingga membutuhkan perhatian khusus dari berbagai pihak yang berkaitan. Perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja dan mempunyai potensi

bahaya yang ditimbulkan oleh proses produksi yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja seperti peledakan, kebakaran, dan penyakit akibat kerja, wajib menerapkan kesehatan dan keselamatan kerja (K3).

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja (PEMNAKER) 05/MEN/1996 dan mengacu pada Undang-Undang No.1 tahun 1970 tentang kesehatan dan keselamatan kerja dapat dijadikan acuan bagi perlindungan tenaga kerja dari bahaya kecelakaan dan penyakit akibat bekerja maupun akibat lingkungan kerja.

Ditemukan fakta bahwa faktor yang menyebabkan keselamatan dan kesehatan kerja menjadi menurun yaitu sekitar 70% sampai 80% merupakan kesalahan manusia atau human error, walaupun masih terdapat faktor lain dalam penyebab menurunnya keselamatan dan kesehatan kerja yaitu faktor mekanik dan lingkungan kerja, namun faktor manusia merupakan faktor tertinggi penyebab menurunnya keselamatan dan kesehatan kerja (Winarsunu dalam Amaliyah, 2017).

Salah satu akibat dari menurunnya tingkat keselamatan dan kesehatan kerja (K3) seperti terjadinya kecelakaan kerja, yang disebabkan oleh faktor lingkungan kerja yang kurang bagus, sedangkan sebaliknya jika keselamatan dan kesehatan kerja (K3) baik, berarti kemungkinan lingkungan kerja di perusahaan tersebut juga baik. Dimana faktor yang paling mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik (Wirawan dalam Simbolon, 2017).

Lingkungan Kerja sangat berpengaruh terhadap tingkat atau kualitas keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di sebuah perusahaan, baik lingkungan kerja

secara fisik maupun lingkungan kerja secara non fisik, jika lingkungan kerja karyawan baik dalam segi fisik maupun non fisik, maka tingkat keselamatan dan kesehatan (K3) karyawan di perusahaan tersebut akan cenderung baik, dibandingkan dengan perusahaan yang memiliki lingkungan kerja kurang baik, sehingga dapat menimbulkan kemungkinan bahwa tingkat keselamatan dan kesehatan kerja (K3) rendah (Waluyo dalam Abdilla, 2018).

PT PLN (Persero) ULP Melak merupakan salah satu perusahaan BUMN yang bergerak dibidang listrik. Pelayanan dan pendistribusian listrik kepada konsumen merupakan sudah menjadi tugas pokok bagi PT PLN (Persero). PT PLN (Persero) ULP Melak merupakan industri yang bergerak dibidang listrik dan berusaha memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan baik. Demi meningkatkan rasa kepercayaan konsumen kepada perusahaan, PT PLN (Persero) ULP Melak selalu meningkatkan pelayanan yang berkualitas kepada konsumen serta tepat waktu dalam mendistribusikannya.

Berdasarkan hasil riset sementara yang dilakukan oleh peneliti terkait Alat Pelindung Diri (APD) yang terjadi di PT. PLN (Persero) ULP Melak dapat disimpulkan bahwa dalam penerapan Alat Pelindung Diri (APD) pada penerapannya sudah sesuai dengan SOP (*Standard Operating Procedure*) pada bagian Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan (PDKB) dengan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 tentang penerapan keselamatan dan kesehatan kerja melalui SMK3 yang telah berkembang di berbagai negara baik melalui pedoman maupun standar.

Perusahaan juga memiliki manfaat pada penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) diantaranya ada manfaat Alat Pelindung Diri (APD) bagi tenaga kerja dan manfaat Alat Pelindung Diri (APD) bagi perusahaan. Manfaat bagi tenaga kerja salah satunya adalah untuk mencegah dan melindungi pekerja dari kecelakaan kerja yang berisiko tinggi atau rendah dan manfaat bagi perusahaan adalah meningkatkan kualitas produksi perusahaan dan tidak adanya hilangnya jam kerja akibat absensi tenaga kerja yang cedera.

Usaha yang dilakukan oleh pihak PT PLN (Persero) ULP Melak untuk meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja karyawan yaitu dengan menyediakan alat pengaman yang lengkap kepada karyawan, melakukan pengecekan kesehatan setiap satu bulan sekali. Agar karyawan juga merasa aman dan nyaman dalam bekerja. Salah satu sistem yang harus dilakukan oleh pihak perusahaan yaitu menerapkan sistem SOP, misalnya dengan menggunakan topi proyek, sabuk pengaman, sarung tangan, sepatu boot dan lain sebagainya.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti kepada pihak manajemen PLN ULP Melak, tingkat kecelakaan kerja dalam lima tahun terakhir tercatat nihil, artinya penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja berjalan dengan sangat baik. Hal ini berdasarkan tren Safety Maturity Level K3 dengan nilai akhir rata-rata di angka 4 dan 5 yang menandakan bahwa Organisasi pada tingkat ini mengambil langkah lebih maju dengan memanfaatkan data dan analisis untuk meramalkan dan mencegah kecelakaan. PLN ULP Melak menggunakan teknologi dan metode ilmiah untuk mengidentifikasi tren dan pola bahaya potensial, serta mengambil tindakan preventif untuk mengurangi risiko secara proaktif.

Setelah itu dilakukan adanya pengendalian risiko kecelakaan yaitu dengan cara identifikasi bahaya, menilai risiko dan seleksi prioritas dan menetapkan pengendalian. Selanjutnya ada kategori Alat Pelindung Diri (APD) merupakan seperangkat alat yang digunakan oleh anggota Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan (PDKB) di PT. PLN (Persero) ULP Melak untuk melindungi seluruh atau sebagian tubuhnya demi mencegah kemungkinan adanya potensi bahaya atau kecelakaan kerja. Dan langkah yang terakhir ada penerapan Alat Pelindung Diri (APD) yang PT.PLN (Persero) ULP Melak lakukan diantaranya ada mengembangkan prosedur kerja, komunik.

Kinerja dalam meminimalkan bahaya dan risiko pada saat bekerja sudah sangat baik. Berikut merupakan Kinerja dalam 3 tahun terakhir :

Tabel 1.1 Matlev UID tahun 2022

Kategori	Skala penilaian
<i>Leadership & Management Comitment</i>	3,67
Audit Assesment and Inspection	3,90
Penerapan Identifikasi Bahaya Penilaian dan Pengendalian Risiko (IBPPR)	4,04
Safety Campaign and Communication	3,92
Reporting	4,71
Safety Training and Education	3,89
Nilai Akhir	3,89

Sumber: PT PLN (Persero) ULP Melak

Berdasarkan gambar 1.1 kategori Leadership & Management Comitment memiliki rating 3,67 , untuk Audit Assesment and Inspection 3,90. Penerapan Identifikasi Bahaya Penilaian dan Pengendalian Risiko (IBPPR) yaitu 4,04 , Safety Campaign and Communication sebesar 3,92. Reporting masuk dalam skala 4,71 dan Safety Training and Education 3,07 dengan nilai akhir sebesar 3,89

Tabel 1.2 Matlev UID tahun 2023

Kategori	Skala penilaian
<i>Leadership & Management Comitment</i>	3,67
Audit Assesment and Inspection	3,89
Penerapan Identifikasi Bahaya Penilaian dan Pengendalian Risiko (IBPPR)	4
Safety Campaign and Communication	4
Reporting	4,57
Safety Training and Education	4
Nilai Akhir	4,02

Sumber: PT PLN (Persero) ULP Melak

Berdasarkan gambar 1.2 kategori Leadership & Management Comitment memiliki rating 3,67 , untuk Audit Assesment and Inspection 3,89. Penerapan Identifikasi Bahaya Penilaian dan Pengendalian Risiko (IBPPR) yaitu 4 , Safety Campaign and Communication sebesar 4. Reporting masuk dalam skala 4,57 dan Safety Training and Education 4 dengan nilai akhir sebesar 4,02

Tabel 1.3 Matlev UID tahun 2024

Kategori	Skala penilaian
<i>Leadership & Management Comitment</i>	5
Audit Assesment and Inspection	4,915
Penerapan Identifikasi Bahaya Penilaian dan Pengendalian Risiko (IBPPR)	5
Safety Campaign and Communication	5
Reporting	5
Safety Training and Education	4,5
Nilai Akhir	4,9

Sumber: PT PLN (Persero) ULP Melak

Berdasarkan gambar 1.1 kategori Leadership & Management Comitment memiliki rating 5 , untuk Audit Assesment and Inspection 4,915. Penerapan Identifikasi Bahaya Penilaian dan Pengendalian Risiko (IBPPR) yaitu 5 , Safety

Campaign and Communication sebesar 5. Reporting masuk dalam skala 5 dan Safety Training and Education 4,5 dengan nilai akhir sebesar 4,9

Nilai Kinerja dalam 3 tahun terakhir menunjukkan angka yang baik, tetapi masih ditemukannya perilaku pekerja yang tidak sesuai dengan SOP, sehingga terjadi kelalaian oleh pegawai itu sendiri pada lingkungan kerjanya, contohnya seperti pada saat pemasangan lampu ataupun memasang sekring sering kali karyawan tidak memakai sarung tangan pada saat mengerjakan pekerjaan tersebut. Selain itu pada saat mereka melakukan pendistribusian karyawan tersebut juga sering lupa melakukan pengecekan terhadap kendaraan yang ditumpangnya, sehingga risiko kecelakaan kerja sering terjadi, sehingga dengan peralatan keselamatan yang kurang memadai akan membahayakan kesehatan dan keselamatan kerja karyawan pada lingkungan kerja tersebut.

Perusahaan dapat mengurangi kemungkinan kecelakaan kerja dan menciptakan tempat kerja yang lebih aman bagi semua karyawan. Pencegahan K3 diantaranya Rutin melakukan identifikasi dan penilaian risiko terdokumentasi. Proses ini menggunakan teknik-teknik seperti *Hazard Identification and Risk Assessment* (HIRA) dan *Job Safety Analysis* (JSA) untuk memastikan bahwa semua bahaya terdeteksi dan dinilai dengan tepat. Penilaian berkala ini memungkinkan perusahaan untuk mengambil langkah-langkah pencegahan sebelum risiko berkembang menjadi masalah yang lebih besar, selain itu penggunaan APD yang tepat sangat efektif dalam mengurangi risiko kecelakaan kerja. Ahli K3 Umum memastikan bahwa setiap karyawan dilengkapi dengan APD yang sesuai dengan jenis bahaya di tempat kerja. Pelatihan tentang cara menggunakan, merawat, dan

menyimpan APD dengan benar juga sangat penting untuk memastikan perlindungannya. Serta Perawatan yang baik dan rutin terhadap mesin dan peralatan kerja dapat mencegah kerusakan yang bisa menyebabkan kecelakaan. yang dijalankan secara teratur akan memastikan bahwa peralatan tetap berfungsi optimal dan mengurangi kemungkinan kegagalan yang dapat menimbulkan bahaya.

Penyebab kecelakaan kerja selain *human error* juga tidak bisa dipungkiri karena lingkungan kerja. Penyebab yang satu ini memiliki kaitan dengan standarisasi keamanan atau *safety* yang diterapkan pada lingkungan kerja. Bisa jadi, ada ketidaksesuaian yang terjadi sehingga memicu kecelakaan.

Faktor lingkungan masih dibagi lagi menjadi beberapa hal yang berpengaruh besar pada keselamatan kerja yaitu Faktor area kerja yang tidak sedikit berisiko dan berbahaya, apalagi di ruang terbuka tentu lebih berisiko dari pada lingkungan kerja yang tertutup. Selanjutnya Faktor Kondisi Penerangan dengan penerangan yang memadai dapat memudahkan pekerja untuk lebih awas penglihatannya ketika mengerjakan objek kerja selain itu pada Lingkungan kerja PLN ULP Melak Faktor Kebisingan juga menjadi faktor yang rentan terjadinya Kecelakaan kerja, lingkungan kerja yang terlalu bising juga bisa menurunkan produktivitas kerja. Apabila pekerja tidak fokus, bisa saja jadi kesalahan yang fatal. Sehingga tak menutup kemungkinan adanya kecelakaan kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas maka Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) harus diperhatikan dan diterapkan pada PLN (Persero) Unit ULP Melak, dengan berjalannya penerapan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) yang tepat, akan menciptakan lingkungan yang aman dan menghasilkan kinerja

yang baik, sehingga pegawai yang bekerja akan merasakan kepuasan dalam bekerja.

Pegawai yang bekerja artinya mempunyai kebutuhan dan keinginan untuk dipenuhi. Perusahaan wajib memenuhi kebutuhan dan keinginan tersebut selama masih berhubungan dengan kinerja perusahaan. Suasana kerja dalam perusahaan haruslah dijaga dengan baik untuk menghindari terjadinya masalah dalam sebuah hubungan kerja. Setelah tercipta lingkungan kerja yang baik tentunya akan berdampak positif pada kepuasan kerja. Setiap karyawan berharap memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda, semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Perusahaan mempunyai kewajiban memenuhi aspek-aspek yang dibutuhkan karyawan agar terwujud kepuasan kerja sehingga karyawan lebih bersemangat dalam bekerja. Upah sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan haruslah sesuai dengan kesepakatan antara karyawan dengan perusahaan. Kondisi yang mendukung kerja sama tentunya membuat karyawan semangat dalam bekerja. Karyawan juga semakin mudah dalam mengerjakan setiap tugas yang diberikan atasan.

Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada lingkungan kerja yang baik akan menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman dan bebas dari kecelakaan kerja. Karena filosofi kesehatan dan keselamatan kerja dalam memandang setiap

pegawai memiliki hak atas perlindungan kehidupan kerja yang nyaman belum sepenuhnya dipahami oleh manajemen maupun pegawai. Karena itu perlu ditanamkan jiwa bahwa kesehatan dan keselamatan kerja merupakan bentuk keutuhan pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, maka dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) ULP Melak”

1.2 Perumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah penelitian diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap kepuasan kerja pegawai pada PLN ULP Melak?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada PLN ULP Melak?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada PLN ULP Melak ?
4. Bagaimana pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap kinerja pegawai pada PLN ULP Melak?
5. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PLN ULP Melak?
6. Bagaimana pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai pada PLN ULP Melak?

7. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada PLN ULP Melak?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah pada penelitian diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap kepuasan kerja pegawai pada PLN ULP Melak.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada PLN ULP Melak.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada PLN ULP Melak.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap kinerja pegawai pada PLN ULP Melak.
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PLN ULP Melak.
6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai pada PLN ULP Melak.
7. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada PLN ULP Melak.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dalam penelitian yang akan dilaksanakan ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoretis

Manfaat Teoretis penelitian ini adalah:

- a. Untuk memberikan sumbangan pikiran terhadap pengembangan ilmu pengetahuan terutama mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat pula sebagai sumbangan pemikiran bagi peneliti berikutnya sebagai bahan referensi dalam penelitian sejenis dengan ruang lingkup yang berbeda atau pengembangan sub variabel lain sehingga dapat ditemukan teori-teori baru dalam memperkaya Khasanah ilmu manajemen.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini memiliki manfaat praktis sebagai berikut:

- a. Bagi Penulis
Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengalaman langsung tentang cara peningkatan kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh Kesehatan dan keselamatan kerja (K3), Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja.
- b. Bagi PLN ULP Melak

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan PT PLN (Persero) ULP Melak dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai melalui Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Lingkungan Kerja, serta Kepuasan Kerja. Selain itu, hasil penelitian ini juga bisa dijadikan sebagai tolak ukur untuk mengetahui faktor-

faktor yang dapat memberikan dorongan bagi para pegawai agar mampu bekerja dengan baik, sehingga para pegawai mampu menyelesaikan seluruh tugasnya dan tujuan Manajemen PLN ULP Melak dapat tercapai.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Pegawai

2.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi. Sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. (Hasrudy Tanjung, 2018)

Menurut Ilyas (2021) kinerja merupakan penampilan hasil kerja secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja dapat berupa penampilan kerja individu maupun kelompok. Kinerja individu merupakan dasar dari kinerja organisasi. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor yang penting untuk mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien.

Menurut (Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., 2015) “*Job performance is what an organization hires a person to do, and what they do well*”

Adapun terjemahannya “Kinerja pekerjaan adalah apa yang organisasi pekerjakan dari seseorang untuk dilakukan, dan apa yang mereka lakukan dengan baik”

Henry (2015) dalam bukunya pemahaman manajemen sumber daya manusia mendefinisikan Kinerja adalah hasil pekerjaan yang memiliki hubungan erat terhadap tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi besar pada ekonomi. Kinerja juga dapat dimaknai sebagai hasil kunci pekerjaan kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang

dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas mendefinisikan yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu, sebagaimana dikemukakan oleh (Hasibuan & Bahri, 2018) Kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan pegawainya berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang ditetapkan sebelumnya.

Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka penilaian kinerja sesungguhnya merupakan penilaian atas perilaku manusia dalam melaksanakan peran yang mereka mainkan dalam organisasi. Kinerja merupakan penampilan hasil karya seseorang dalam bentuk kualitas ataupun kuantitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja pegawai. Tiga hal penting dalam kinerja adalah tujuan, ukuran, dan penilaian.

Kinerja SDM karena kebijakan K3 adalah tingkat efektivitas kerja karyawan yang dipengaruhi oleh penerapan kebijakan kesehatan dan keselamatan kerja di lingkungan perusahaan.

2.1.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi untuk menilai kinerja pegawainya. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan umpan balik kepada pegawai dalam upaya memperbaiki

kinerjanya dan meningkatkan produktivitas organisasi, khususnya yang berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap pegawai seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, Pendidikan dan pelatihan.

Menurut Fahmi (Prayogi & Fahmi, 2021) tujuan penelitian kinerja atau prestasi kinerja pegawai pada dasarnya meliputi :

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
2. Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
3. Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lain.
4. Meningkatkan motivasi kerja.
5. Meningkatkan etos kerja.
6. Memperkuat hubungan antar karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
7. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja.
8. Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan.
9. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi, ataupun hadiah.
10. Sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan gaji, upah, Insentif, kompensasi dan berbagai imbalan lainnya.

2.1.3 Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Hery (2019) Kinerja dalam suatu organisasi dilaksanakan oleh seluruh elemen sumber daya manusia, baik level manajer maupun staf/pekerja. Banyak faktor yang berpengaruh dalam menjalankan kinerja sumber daya manusia. Terdapat faktor yang berasal dari dalam diri maupun dari luar dari organisasi.

Kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan. (Estiana et al., 2023) menyebutkan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja , yaitu :

- a. *Personal factor*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu
- b. *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader
- c. *Team factor*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja
- d. *Sistem factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi
- e. *Contextual/Situasional factor*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Bernadi dan Russel (1993) berpendapat bahwa Kinerja dipengaruhi oleh kemampuan dan masukan kerja individu serta kesempatan kerja yang diterima pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Mangkunegara dalam (Simantuntak, 2016) menyebutkan kinerja dari seorang pegawai dipengaruhi hal-hal sebagai berikut :

- 1) Faktor Kemampuan, yang terdiri dari 2 (dua) yaitu kemampuan untuk mencapai prestasi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge dan skill). 2
- 2) Faktor Motivasi, motivasi dapat tercipta dari sikap seorang pegawai pada saat dihadapkan pada situasi kerja.

2.1.4 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja diartikan sebagai proses di mana pekerjaan anggota organisasi dievaluasi menggunakan alat evaluasi pekerjaan. Penilaian kinerja pada hakikatnya adalah evaluasi prestasi kerja staf dibandingkan dengan standar kinerja standar. Proses ini menolong staf dalam pengambilan keputusan dan memberikan umpan balik yang baik kepada staf tentang kinerja pekerjaan mereka (Ilyas, 2019).

Hall dalam Ilyas (2019), Penilaian kinerja adalah proses berkelanjutan yang mengevaluasi pekerjaan staf dan upaya untuk meningkatkan kinerja staf dalam organisasi. Sedangkan Certo dalam Ilyas (2019) evaluasi kinerja adalah proses memantau aktivitas pribadi staf pada saat tertentu dan mengevaluasi hasil pekerjaan untuk mencapai tujuan sistem manajemen. Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memberikan penilaian terhadap hasil kinerja organisasi, kelompok atau individu.

Penilaian ini memberikan umpan balik tentang tujuan dan sasaran kerja, proses perencanaan dan evaluasi, evaluasi dan pengukuran kinerja. Berdasarkan evaluasi kinerja, dapat diambil tindakan untuk meningkatkan kinerja di masa yang akan datang. Menurut Ilyas (2019) penilaian kinerja meliputi hal-hal sebagai berikut :

- a. Observasi adalah proses mengevaluasi dan mengamati tingkah laku yang ditentukan oleh sistem kerja.
- b. Ukuran, digunakan untuk mengukur kinerja staf terhadap deskripsi pekerjaan yang ditetapkan untuk staf tersebut.
- c. Pengembangan, tujuannya adalah untuk mendorong staf mengatasi kekurangan

mereka dan mendorong mereka untuk lebih mengembangkan keterampilan dan kinerja mereka.

Robbins dalam (TiWibowo et al., 2014) berpendapat terdapat beberapa metode untuk mengevaluasi kinerja karyawan, diantaranya adalah :

- a. *Written Essays*. cara ini memberikan evaluasi atas kinerja dari karyawan dengan menggambarkan evaluasi kinerja individu, kelompok, dan organisasi;
- b. *Critical Incident*. cara penilaian perilaku adalah kunci untuk membuat perbedaan antara bekerja secara efisien dan efektif.
- c. *Graphic Rating Scales*, cara ini menggunakan teknik penilaian/evaluasi dimana evaluator meningkatkan faktor kinerja dalam skala tambahan.
- d. *Behaviorally Anchored Rating Scales*. cara ini merupakan pendekatan yang memadukan elemen utama dari *critical incident* dan *graphic rating scale*.
- e. *Group Order Ranking* Cara ini menggunakan teknik penilaian/evaluasi yang mengklasifikasikan karyawan ke dalam kategori tertentu. Individual Ranking. Cara melakukan evaluasi dengan mengkategorikan pekerja dari terbaik ke terburuk.
- f. *Paired Comparison*. cara ini dilakukan dengan membandingkan setiap karyawan dengan karyawan lain dan memberi peringkat sesuai dengan nilai keseluruhan yang dicapai oleh karyawan tersebut.

2.1.5 Indikator Kinerja

Kinerja pegawai negeri sipil dalam penelitian ini akan diukur dengan beberapa indikator yang dikemukakan oleh Wibisono (2017:57) yaitu sebagai berikut:

1. Produktivitas kerja meningkat
2. Kualitas hasil kerja lebih baik

Setiap pegawai dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

3. Kedisiplinan meningkat
4. Sedikit terdapat kesalahan kerja
5. Efisiensi kerja

2.2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

2.2.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Setiap perusahaan harus memberikan perlindungan untuk tenaga kerjanya yaitu berupa perlindungan keselamatan dalam bekerja ,agar tenaga kerja dapat melaksanakan pekerjaan sehari-hari dengan aman dan nyaman.

Menurut Swasto (2011) keselamatan kerja menyangkut segenap proses perlindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan adanya bahaya yang timbul dalam lingkungan pekerjaan.

Sedangkan menurut Bangun Wilson (2012) keselamatan kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaan.

Program kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh pihak pengusaha. Karena dengan adanya program kesehatan yang baik akan menguntungkan karyawan secara material, karena karyawan akan lebih

jarang absen, bekerja dengan lingkungan yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja lebih lama.

Menurut Moenir dalam jurnal (Gayatri, 2015) yang dimaksud kesehatan kerja adalah: “Suatu usaha dan keadaan yang memungkinkan seseorang mempertahankan kondisi kesehatannya dalam pekerjaan”.

Sedangkan menurut Sholihah dan Kuncoro (2014) : “Kesehatan kerja adalah kondisi bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan lingkungan kerja”.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu sistem yang dirancang untuk menjamin keselamatan yang baik pada semua personel di tempat kerja agar tidak menderita luka maupun menyebabkan penyakit di tempat kerja dengan mematuhi atau taat pada hukum dan aturan keselamatan dan kesehatan kerja, yang tercermin pada perubahan sikap menuju keselamatan di tempat kerja

2.2.2 Kebijakan

Kebijakan K3 adalah seperangkat peraturan, prosedur, dan pedoman yang ditetapkan oleh organisasi untuk melindungi keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan karyawan di tempat kerja (Goetsch, 2015).

Berdasarkan SO 45001:2018, kebijakan K3 didefinisikan sebagai “*policy to prevent work-related injury and ill health to workers and to provide a safe and healthy workplaces*”.

Konsep Kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan konsep yang penting dalam menjalankan prosedur kerja. Keselamatan dan

kesehatan kerja (K3) merupakan suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani dan rohani yang bertujuan untuk menjaga keamanan dan kenyamanan tenaga kerja agar tercapainya ketahanan fisik, daya kerja, dan tingkat kesehatan yang tinggi (Hasibuan dkk, 2020).

2.2.3 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan sebuah pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun Rohani. Menurut Manullang (2018) Indikator dari Keselamatan dan Kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Ketersediaan dokumen kebijakan K3 yang jelas
2. Terdapat sosialisasi kebijakan K3 yang baik
3. Penyediaan pelatihan rutin K3
4. Terdapat Alat Pelindung Diri (APD)
5. Terdapat Prosedur standar tanggap darurat dan pertolongan pertama.
6. Terdapat Audit dan evaluasi K3 secara berkala.
7. Terdapat Komitmen manajemen terhadap penerapan K3.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Sutrisno, 2019) Edy Sutrisno (2019) tentang pengertian lingkungan kerja adalah Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat

tersebut. Sehingga gairah kerja para karyawan akan meningkat.

Sedangkan menurut (Setiawan & Dewi, 2018) lingkungan kerja merupakan suatu kehidupan sosial, psikologi dan fisik yang terdapat di dalam perusahaan berpengaruh kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Lingkungan kerja fisik adalah seluruh kondisi fisik di tempat kerja yang secara langsung mempengaruhi kenyamanan, kesehatan, dan produktivitas karyawan (Sedarmayanti, 2017).

Menurut Mangkunegara (2017) lingkungan kerja adalah seluruh alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan atau pegawai baik berupa fisik ataupun non fisik yang nantinya akan mempunyai pengaruh terhadap gairah kerja karyawan. Lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh kuat dalam pembentukan perilaku organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi.

2.3.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Afandi, 2018) lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stres kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah:

1) Suhu

Suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar.

Memaksimalkan produktivitas adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan di mana suhu diatur sehingga berada di antara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

2) Kebisingan

Bukti tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan dapat diramalkan tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara yang tidak diramalkan.

3) Penerangan

Bekerja dengan ruang yang gelap akan menyebabkan ketegangan mata. Intensitas cahaya yang bagus tentu akan membantu pegawai dalam melakukan aktivitas kerjanya.

4) Mutu Udara

Fakta yang tidak bisa diabaikan jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan karyawan.

2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2018) dimensi dan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Suhu dan ventilasi ruangan.

Suhu berkaitan dengan Sirkulasi ruang kerja seperti Oksigen adalah gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup untuk proses metabolisme.

2. Tingkat kebisingan

Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

3. Kebersihan dan kerapian area kerja
4. Tata letak ruang penataan letak ruang kerja yang baik akan menciptakan kenyamanan dalam bekerja.

2.4 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja terlihat adanya perbedaan individual, sesuai dengan persepsi individu tersebut terhadap pekerjaannya, artinya tingkat kepuasan kerja pada tiap orang tidak pernah sama atau berbeda-beda.

2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut (Sinambella, 2019) “Kepuasan merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya “. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja.

Pendapat lain tentang kepuasan kerja juga dikemukakan oleh Hasibuan (2019) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Keselamatan dan kesehatan kerja pada lokasi kerja karyawan sangat mempengaruhi tingkat pemenuhan akan jaminan rasa aman bagi karyawan dan hal ini berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang nantinya akan berefek lebih lanjut pada kinerja karyawan dalam melaksanakan aktivitas untuk menyelesaikan

pekerjaannya dalam penelitian caughey, (2015) ia menyatakan bahwa program K3 berpengaruh terhadap kepuasan kerja, disimpulkan terdapat tingkat pengaruh yang tinggi, dalam sebuah literatur oleh Handoko menyatakan bahwa kondisi pemenuhan kepuasan dalam bekerja menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi kinerja pada waktu yang akan datang, dengan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Menurut Hasibuan, (2013) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Menurut Sutrisno, (2019) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

2.4.2 Teori Kepuasan Kerja

Menurut (Kamil Hafidzi et al., 2023), ada tiga macam teori tentang kepuasan kerja yaitu:

1) *Teori Discrepancy*

Kepuasan atau ketidakpuasan dengan sejumlah aspek pekerjaan tergantung pada selisih (*discrepancy*), antara apa yang seharusnya ada (harapan, kebutuhan, atau nilai-nilai) dengan apa yang menurut perasaan atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaannya.

2) *Teori Equity*

Puas tidaknya seseorang terhadap pekerjaannya tergantung pada apakah ia

merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak terhadap situasi, hal ini diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun di tempat lain.

3) *Teori Dua Faktor*

Teori ini diperkenalkan oleh Frederick Herzberg dalam Sudaryo et al (2021). Menurut teori ini, karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yaitu “*disatisfier* atau *hygiene factors* dan *satisfier* atau *motivators*”.

Menurut Robbins dan Timothy (2019) dalam bukunya perilaku organisasi menjelaskan bahwa teori mengenai komunikasi organisasi, komunikasi organisasi merupakan kajian pada *teori public relations*, teori ini menyatakan upaya yang dilakukan secara terencana dan berkesinambungan secara utuh atau menyeluruh oleh suatu organisasi.

2.4.3 Dampak Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2019) mengemukakan beberapa hasil penelitian tentang dampak terhadap kepuasan kerja, yaitu:

1) Dampak terhadap produktivitas

Lawler dan Porter mengharapkan produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja jika tenaga kerja memersepsikan bahwa ganjaran intrinsik (misalkan rasa telah mencapai sesuatu) dan ganjaran ekstrinsik (misalkan gaji) yang diterima, kedua-duanya adil dan wajar.

2) Dampak terhadap kehadiran

Mereka melihat adanya dua faktor pada perilaku hadir, yaitu motivasi untuk

hadir dan kemampuan untuk hadir, mereka percaya bahwa motivasi untuk hadir dipengaruhi oleh kepuasan kerja dalam kombinasi dengan tekanan- tekanan internal dan eksternal untuk datang pada pekerjaan.

3) Dampak terhadap Kesehatan

Temuan dari kajian yang dilakukan oleh Kornhauser tentang kesehatan mental dan kepuasan kerja, ialah untuk semua tingkatan jabatan, persepsi dari tenaga kerja bahwa pekerjaan mereka menuntut penggunaan efektif dan kecakapan-kecakapan mereka berkaitan dengan skor kesehatan mental yang tinggi.

2.4.4 Indikator Kepuasan Kerja

Pengukuran kepuasan kerja haruslah dilakukan secara objektif melalui analisis dan pengenalan gejala konkret yang menjadi indikasi adanya kepuasan itu sendiri.

Menurut Oktafanda (2021) menuliskan dalam penelitiannya bahwa terdapat empat indikator yang berkaitan dengan Kepuasan kerja dalam rangka Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3):

1. Perasaan aman saat bekerja
2. Persepsi terhadap perlindungan risiko kerja
3. Kenyamanan kerja berkat penerapan K3
4. Memperoleh Pengetahuan yang berkaitan dengan keselamatan kerja (*Safety Behavior*)

2.5 Pengembangan Hipotesis

2.5.1 Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan dan terhadap kepuasan kerja

Perusahaan diharapkan dapat mencegah, mengurangi dan melindungi dari risiko terjadinya kecelakaan kerja, jaminan keamanan perlindungan dari alat kerja yang berbahaya, serta penerangan yang cukup agar tidak merusak mata akibat melakukan pekerjaan, dan kondisi mental karyawan yang stabil (Fellycia, 2020)

Kepuasan kerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik apabila memiliki kepuasan kerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kepuasan kerja dari karyawan harus mendapat perhatian dari pimpinan perusahaan, sebab menurunnya hasil produksi dari karyawan dapat mempengaruhi perusahaan secara keseluruhan (Setiyaningrum et al., 2024).

Penelitian yang dilakukan oleh Fayza Afrillia (2024) menyatakan bahwa Kesehatan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Keselamatan kerja dapat mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan. Hal tersebut disebabkan apa bila karyawan mendapatkan perlindungan keselamatan kerja dari perusahaan, maka karyawan akan merasa aman, sehingga karyawan

memiliki kepuasan terhadap perusahaan. Sedangkan Hubungan antara kepuasan kerja dengan kesehatan fisik dan mental. Kajian yang dilakukan Korhauser tentang kesehatan mental dan kepuasan kerja adalah untuk semua tingkatan jabatan, persepsi dari tenaga kerja bahwa pekerjaan mereka menuntut penggunaan efektif dari kemampuan mereka berkaitan dengan skor kesehatan. Skor ini juga berkaitan dengan tingkat dari kepuasan kerja dan tingkat dari jabatan. (Nurhidayanti & Suryalena, 2017)

Hal ini berarti semakin baik penerapan Keselamatan dan Kesehatan kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja pegawai pada ULP Melak.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kepuasan kerja pada Pegawai PLN ULP Melak

2.5.2 Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai

Peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, baik lingkungan kerja fisik maupun non-fisik. Kondisi demikian akan mampu membuat karyawan merasa senang, nyaman, dan betah di dalam perusahaan. Lingkungan kerja fisik yang baik dapat mengurangi tingkat kejenuhan dan tingkat stres karyawan. Sehingga prestasi karyawan akan meningkat. Fasilitas kerja yang baik tanpa didukung oleh lingkungan kerja yang bagus akan tidak ada artinya. Lingkungan kerja baik fisik maupun non-fisik berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan. Karyawan yang puas akan lebih loyal terhadap perusahaan, sehingga

dengan demikian karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. (TiWibowo et al., 2014)

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Seorang karyawan yang memperoleh kepuasan kerja dari pekerjaannya, akan mempertahankan prestasi kerja yang tinggi, dan sebaliknya seorang karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, cepat atau lambat tidak akan dapat diandalkan, kemangkiran, dan berprestasi buruk (Quinerita Stevani Aruan, 2019)

Variabel kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel. Salah satunya adalah variabel lingkungan kerja, selain mampu menunjang dan mendukung pelaksanaan tugas dan pekerjaan karyawan secara produktif, lingkungan kerja yang baik juga mampu untuk memberikan keamanan dan kenyamanan bagi karyawan yang pada akhirnya akan menimbulkan perasaan puas di dalam diri mereka. Dengan demikian, lingkungan kerja dapat secara positif mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebagaimana yang telah dibuktikan signifikansinya oleh (Yuliantini & Santoso, 2020).

Hal ini berarti semakin baik Lingkungan kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja pegawai pada ULP Melak.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₂ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Pegawai PLN ULP Melak

2.5.3 Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Penurunan kepuasan kerja tersebut diperkirakan dapat mengakibatkan rendahnya kinerja pegawai. Hal ini menurut pimpinan lembaga terlihat secara umum, dimana para pegawai seakan-akan melaksanakan rutinitas harian tanpa keinginan untuk meningkatkan keterampilan kerja. Keterampilan kerja pegawai pada perusahaan ini antara lain dilihat dari kecepatan dan ketepatan menghimpun data tentang masyarakat peserta yang ikut menikmati air bersih, dan sebagainya. (Suardi, 2020)

Penilaian tentang kinerja juga tergantung dari pada jenis pekerjaan dan tujuan dari perusahaan yang bersangkutan. Penilaian kinerja karyawan yang dilakukan oleh perusahaan akan memberikan informasi sejauh mana kinerja yang telah dicapai karyawan dalam jangka waktu tertentu. Karyawan yang berkinerja tinggi diharapkan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, cekatan mampu menggunakan segala potensinya dengan efektif dan efisien. Dengan adanya peningkatan kinerja karyawan diharapkan memberikan sumbangan positif terhadap kinerja perusahaan. (Ery Teguh Prasetyo, 2023)

Dalam penelitian (Ery Teguh Prasetyo, 2023) dengan judul Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit swasta di kota Denpasar membuktikan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan menunjukkan kinerja terbaiknya.

Hal ini berarti semakin tinggi Kepuasan Kerja maka semakin tinggi Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai pada ULP Melak.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₃ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan kerja terhadap kinerja pada Pegawai PLN ULP Melak

2.5.4 Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap kinerja pegawai

Keselamatan kerja merupakan satu bagian dari keselamatan pada umumnya. Proses pembinaan ini tak pernah ada habis habisnya. Salah satu bentuk perhatian perusahaan kepada karyawan untuk meminimalisir risiko kecelakaan kerja adalah dengan memaksimalkan program keselamatan dan kesehatan kerja di dalam perusahaan. (Simantuntak, 2016)

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah faktor keamanan dan perlindungan pada saat bekerja. Ketika karyawan merasa aman dan nyaman karena mendapatkan perlindungan dari perusahaan, maka karyawan tersebut juga akan bekerja dengan perasaan yang tenang dan akan bekerja dengan baik agar memiliki prestasi kerja yang maksimal. Salah satu upaya dalam menerapkan perlindungan terhadap karyawan adalah dengan melaksanakan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Kinerja merupakan sebuah proses untuk menciptakan suatu produk atau jasa yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam sebuah perusahaan. (Chinta, Lina, 2020)

Keselamatan dan kesehatan kerja harus diupayakan agar tetap kondusif, bahkan meningkat. Hal ini sangat penting karena dapat membuat karyawan merasa aman dan menjadi bersemangat untuk bekerja. Selanjutnya jika karyawan yang

sudah merasa keselamatannya terjamin dan bersemangat untuk bekerja, maka diharapkan dengan adanya penerapan keselamatan dan kesehatan kerja yang kondusif, para karyawan akan termotivasi untuk dapat bekerja lebih giat dan lebih bersemangat lagi dalam meningkatkan Kinerjanya. Oleh karena itu keselamatan dan kesehatan kerja perlu diperhatikan karena akan berdampak terhadap peningkatan kinerja (Gayatri, 2015)

Hal ini berarti semakin baik Keselamatan dan Kesehatan kerja maka semakin tinggi Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai pada ULP Melak.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₄ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja pada Pegawai PLN ULP Melak

2.5.5 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Lingkungan kerja yang mendukung adalah yang memiliki kemampuan dalam melibatkan karyawan dengan kinerjanya. Penelitian Raziq & Maulabakhsh (2015) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik salah satunya meningkatkan produksi dan kinerja karyawan dimana pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas organisasi serta dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh Perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci sukses perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. (Lestary & Chaniago, 2018)

Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karena Karyawan dalam suatu perusahaan perlu diberikan tempat kerja yang nyaman agar menghasilkan kinerja optimal. Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan dan merupakan salah satu faktor menentukan kinerja karyawan (Lestary & Chaniago, 2018)

Hal ini berarti semakin baik Lingkungan kerja maka semakin tinggi Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai pada ULP Melak.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₅ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja pada Pegawai PLN ULP Melak

2.5.6 Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai

Keselamatan dan kesehatan kerja pada lokasi kerja karyawan sangat mempengaruhi tingkat pemenuhan akan jaminan rasa aman bagi karyawan dan hal ini berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang nantinya akan berefek lebih lanjut pada kinerja karyawan dalam melaksanakan aktivitas untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam penelitian (Nurshanti, 2023) menyatakan bahwa program K3 berpengaruh terhadap kepuasan kerja, disimpulkan terdapat tingkat pengaruh yang tinggi, dalam sebuah literatur oleh Handoko menyatakan bahwa kondisi pemenuhan kepuasan dalam bekerja menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi kinerja pada waktu yang akan datang, dengan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa

keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

H₆ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja Pegawai melalui Kepuasan kerja pada PLN ULP Melak

2.5.7 Pengaruh Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Bila lingkungan kerja baik dan nyaman maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja, sebaliknya bila lingkungan kerja di perusahaan kurang baik maka karyawan akan merasa tidak puas dalam bekerja, dengan adanya tingkat kepuasan kerja bagi seorang karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga karyawan dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dalam memperoleh hasil kerja yang baik dalam menghasilkan produktivitas yang baik.

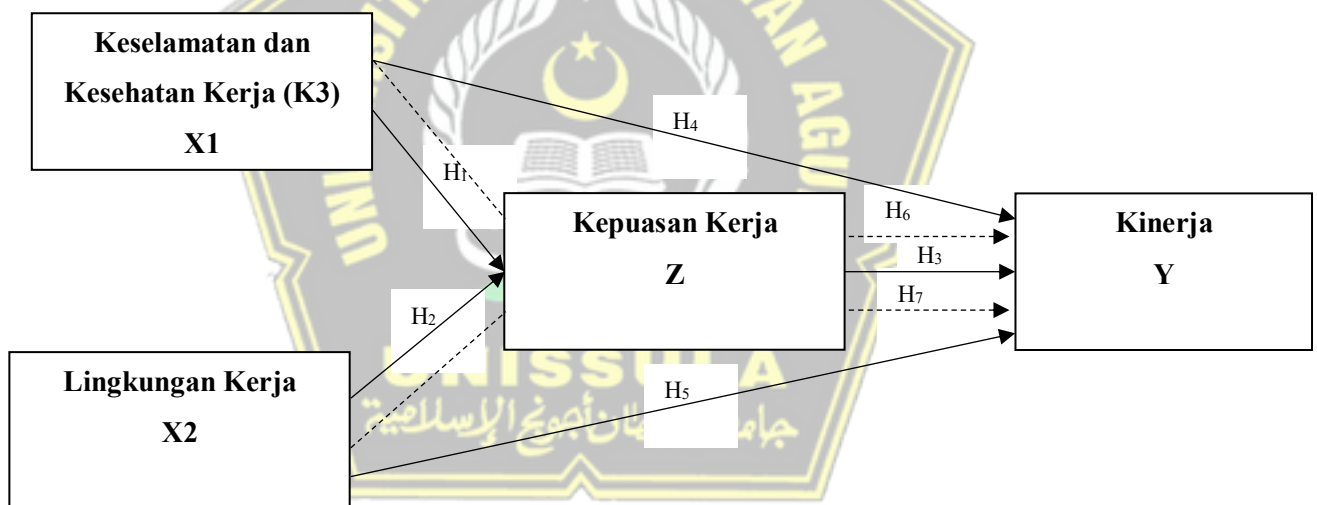
Karyawan yang merasakan kepuasan yang tinggi karena diberi oleh perusahaan lingkungan kerja yang baik, maka karyawan lebih produktif untuk bekerja dibandingkan karyawan yang tidak merasa puas, bila karyawan tidak merasa puas kinerja karyawan juga rendah.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan (Suardi, 2020) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Salah satu

komponen dalam inspirasi kerja adalah pemenuhan kerja, yang juga dipengaruhi oleh cara pandang atau indikasi pemenuhan pekerjaan seperti kompensasi, kemajuan, papan, tunjangan, kompensasi kontingen, strategi kerja, rekanan, jenis pekerjaan, dan korespondensi (Badriyah Yuwono (2015: 241), 2019). Tingkat kebahagiaan atau ketidakpuasan seseorang dalam bekerja dikenal dengan istilah kepuasan kerja.

H₇ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai melalui Kepuasan kerja pada PLN ULP Melak

2.6 Model Empirik Penelitian



Gambar 2.1
Model Empirik Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, karena adanya variabel-variabel yang akan ditelaah hubungannya serta tujuannya untuk menyajikan gambaran mengenai hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, yaitu Kesehatan dan keselamatan kerja (K3), lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat didefinisikan sebagai metode penelitian yang berdasar pada filsafat positivisme dan memiliki tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Metode ini digunakan untuk melakukan penelitian pada populasi atau sampel tertentu. Pada umumnya, teknik pengambilan sampel secara acak, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan format deskriptif. Penelitian kuantitatif dengan format deskriptif bertujuan untuk menjelaskan, meringkaskan berbagai kondisi, berbagai situasi, atau berbagai variabel yang timbul dimasyarakat yang menjadi objek penelitian berdasarkan apa yang terjadi.

Metode penelitian yang dipakai penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) metode penelitian kuantitatif ialah suatu metode yang mengedepankan mengenai nilai positif, metode ini biasanya dipakai pada penelitian yang melibatkan populasi juga sampel. Sedangkan untuk pengumpulan data menggunakan Kuesioner dan wawancara dengan pendekatan penelitian lapangan (*field research*) yang dipakai dalam pengujian hubungan di antara variabel serta keadaan tempat penelitian berada di lapangan dengan tingkat keterlibatan penelitian sangat minim.

3.2 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan pada bulan Januari 2025. Adapun lokasi penelitian yaitu di PLN ULP Unit Melak, Kalimantan Timur.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh Peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi dapat dipahami sebagai kelompok individu atau objek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 93 orang yang terdiri dari 77 Tenaga Ahli Daya, dan 16 Pegawai

3.3.2 Sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu secara Total Sampling/Sensus. Menurut Sugiyono (2020), total sampling/sensus adalah metode pengambilan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi dijadikan

sebagai sampel. Oleh karena itu, teknik penarikan sampel yang digunakan sebagai penelitian sebanyak 93 orang yang terdiri dari 77 Tenaga Ahli Daya, dan 16 Pegawai. Pada penelitian ini, seluruh jumlah populasi akan dijadikan sebagai sampel penelitian.

3.4 Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2018:38), operasional variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.. Menurut konteks penelitian ini, maka definisi operasional penelitian ini dibatasi sebagai berikut:

Tabel 3.1 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1.	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1)	Keselamatan dan Kesehatan Kerja Persepsi responden terkait dengan serangkaian kebijakan formal dan implementasi nyata organisasi dalam menyediakan prosedur keselamatan, program pelatihan K3, penyediaan alat pelindung diri, serta upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Swasto (2011)	1. Ketersediaan dokumen kebijakan K3 yang jelas 2. Terdapat sosialisasi kebijakan K3 yang baik 3. Penyediaan pelatihan rutin K3 4. Terdapat Alat Pelindung Diri (APD) 5. Terdapat Prosedur standar tanggap darurat dan pertolongan pertama. 6. Terdapat Audit dan evaluasi K3 secara berkala. 7. Terdapat Komitmen manajemen terhadap penerapan K3. Swasto (2011)	Likert
2.	Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan Kerja Fisik Aspek fisik dari	1. Kualitas pencahayaan 2. Suhu dan ventilasi ruangan. 3. Tingkat kebisingan	

Dilanjutkan

Tabel 3.1 Lanjutan

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
		lingkungan kerja seperti pencahayaan, suhu, ventilasi, tingkat kebisingan, kebersihan, dan tata letak ruang kerja yang dirasakan langsung melalui pancaindra oleh karyawan dalam aktivitas sehari-hari (Fellycia, 2020)	4. Tata letak ruang kerja yang mendukung efektivitas kerja 5. Kebersihan dan kerapian area kerja (Fellycia, 2020)	
3	Kinerja (Y)	Tingkat pencapaian hasil kerja karyawan yang mencerminkan produktivitas, kualitas kerja, disiplin, dan efisiensi, sebagai dampak positif dari adanya kebijakan K3 yang diterapkan secara efektif. (Suardi, 2020)	1. Produktivitas kerja meningkat 2. Kualitas hasil kerja lebih baik 3. Kedisiplinan meningkat 4. Sedikit terdapat kesalahan kerja 5. Efisiensi kerja (Suardi, 2020)	Likert
4	Kepuasan Kerja (Z)	Persepsi positif karyawan terhadap efektivitas kebijakan K3 yang diterapkan organisasi, mencakup rasa aman, perlindungan terhadap risiko kerja, dan kenyamanan kerja, yang secara keseluruhan meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaannya. (Ery Teguh Prasetyo, 2023)	1. Perasaan aman saat bekerja 2. Persepsi terhadap perlindungan risiko kerja 3. Kenyamanan kerja berkat penerapan K3 4. Perhatian perusahaan terhadap K3 5. Keseriusan perusahaan terhadap K3 (Ery Teguh Prasetyo, 2023)	Likert

Sumber : Data diolah Peneliti, 2025

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik atau metode pengumpulan data adalah salah satu bagian dari rencana penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan dan pencatatan terhadap segala sesuatu yang berkaitan dengan permasalahan penelitian pada PLN ULP Melak.

2. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan secara langsung pada pihak-pihak organisasi untuk memperoleh data. Tujuan mengadakan wawancara adalah untuk mengonstruksi mengenai orang, kejadian, kegiatan, organisasi, perasaan, motivasi, tuntutan dan kepedulian. Wawancara dilakukan secara terbuka untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang apa yang dikemukakan, dipikirkan, dirasakan, dan apa saja yang diketahui oleh pihak yang diwawancarai.

3. Kuesioner

Penelitian ini menggunakan kuesioner/angket tertutup, dimana responden hanya memilih jawaban yang tersedia. Skala pengukuran yang digunakan dalam instrumen ini adalah skala likert. Menurut Latan Temalagi (2021) Skala likert merupakan skala pengukuran yang pertama kali dikembangkan oleh Rensis Likert, dan sering disebut *method of summated ratings*. Skala *Likert* pengukuran setiap variabel pada kuesioner yaitu menggunakan peringkat 5 angka penilaian yaitu:

- (SS) : Sangat Setuju Skala 5
 (S) : Setuju Skala 4
 (KS) : Kurang Setuju Skala 3
 (TS) : Tidak Setuju Skala 2
 (STS) : Sangat Tidak Setuju Skala 1

3.6 Instrument Penelitian

Instrument pada penelitian ini merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2017). Kuesioner dalam penelitian ini akan di berikan kepada pegawai PLN ULP unit Melak dengan penyebaran kuesioner secara langsung.

3.7 Analisis data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2019) teknik analisis deskriptif adalah “suatu teknik yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas”. Analisis deskriptif yang dilakukan meliputi pengumpulan data, pengelompokan data, pengolahan data yang menghasilkan ukuran nilai statistika yang disajikan dalam bentuk grafik, tabulasi maupun gambar.

Pada penelitian ini analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan hasil tabulasi data seperti deskripsi karakteristik responden dan deskripsi hasil analisis Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul

sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

2. Uji Outer Model

Menurut (Ghozali dan Latan, 2020), *Outer model* atau model pengukuran menggambarkan bagaimana hubungan setiap indikator dengan variabel latennya. *Outer model* digunakan untuk menguji validitas konstruk dan *reliabilitas* instrumen. Hal ini berguna untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau konsistensi responden dalam menjawab item pertanyaan dalam kuesioner atau instrumen penelitian. Menurut Ghozali dan Latan (2020) pengukuran yang dilakukan melalui model pengukuran yaitu *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability* (*cronbach's alpha*).

Dalam tahap ini terdiri dua kriteria untuk menilai uji validitas, yaitu *convergent validity* dan *discriminant validity*. *Validitas konvergen* model pengukuran dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan korelasi antara skor komponen item yang dihitung menggunakan SmartPLS. Pengukuran reflektif individu dinyatakan tinggi jika nilai *load factor* melebihi 0,7 dengan konstruk yang diukur untuk penelitian *confirmatory* dan nilai *load factor* antara 0,6 – 0,7 untuk penelitian eksplanatori masih dapat diterima dengan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* lebih besar 0,5. Namun menurut Chin dalam Ghozali dan Latan (2015) penelitian pada tahap awal pengembangan skala untuk mengukur nilai *loading factor* 0,5 – 0,6 masih dianggap cukup. Kemudian kriteria selanjutnya dalam mengukur *outer model* yaitu menggunakan *discriminant validity*. Validitas

diskriminatif model pengukuran dengan indikator refleksif yang dinilai berdasarkan *cross-loading* untuk setiap variabel harus lebih besar dari 0,7. Cara lain untuk menguji dan mengukur validitas diskriminasi adalah dengan membandingkan akar kuadrat dari *Average Variance Extracted* (AVE) untuk setiap konstruk dengan nilai korelasi konstruksi lainnya dalam model. Jika nilai *Average Variance Extracted* (AVE) diatas > 0.50 , maka dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki *discriminant validity* yang baik. Berikut parameter uji validitas disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 3.2 Parameter dalam Uji Validitas Model Pengukuran PLS

Validitas	Parameter	Kriteria Penilaian
Konvergen	<i>Loading Factor</i>	$>0,6$
	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	$>0,5$
Diskriminan	<i>Cross-Loading</i>	Diharapkan setiap blok indikator memiliki loading lebih tinggi untuk setiap variabel laten yang diukur, dibandingkan dengan indikator untuk laten variabel lainnya.
	Akar AVE dan Korelasi Variabel Laten	Akar AVE $>$ Korelasi Variabel Laten

Sumber : Ghazali dan Latan 2021

Selain menggunakan uji validitas, pengukuran model juga dilakukan untuk menguji *reliabilitas* (keakuratan). Uji *reliabilitas* digunakan untuk membuktikan konsistensi, akurasi, dan ketepatan instrument dalam mengukur konstruk. Uji *reliabilitas* ini bisa menggunakan dua cara, yaitu penggunaan *Cronchbach's alpha* yang mengukur batas bawah nilai *reliabilitas* suatu konstruk, dengan instrumen penelitian dinyatakan *reliable* apabila nilainya lebih besar dari 0,6. Atau menggunakan *Composite reliability*, yang mengukur nilai sesungguhnya

reliabilitas suatu konstruk, dengan instrumen penelitian dinyatakan *reliable* apabila nilainya lebih besar dari 0,7. Berikut parameter uji validitas disajikan dalam tabel :

Tabel 3.3 Parameter Uji Reliabilitas Dalam Model Pengukuran PLS

Parameter	Kriteria Penilaian
<i>Composite reliability</i>	>0,7
<i>Cronchbach's Alpha</i>	>0,6

Sumber: Ghazali dan Latan (2021)

3. Uji *Iner Model*

Pengukuran *inner model* merupakan hubungan antar variabel laten (struktural model) yang menggambarkan model hubungan antar variabel berdasarkan teori substantif penelitian. Pada penelitian ini model struktural dibentuk berdasarkan teori dan hasil-hasil penelitian *empiris* (penelitian terdahulu), yaitu penelitian-penelitian mengenai K3, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja. Model struktural ini dievaluasi menggunakan dua metode yaitu menggunakan R^2 untuk setiap variabel laten *endogen* (terikat) sebagai kekuatan prediksi dari model struktural, jadi semakin tinggi nilai R^2 berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan, karena *Goodness of Fit inner model* diukur menggunakan *R-square* (R^2).

Menurut Chin (1998) dalam Ghazali dan latan (2021), nilai *R-square* 0,67 merupakan model kuat. Hasil dari PLS *R-square* merepresentasikan jumlah *variance* dari konstruk yang dijelaskan oleh model. Namun, R^2 bukan menjadi parameter yang *absolut* untuk mengukur ketepatan model prediksi karena dasar hubungan teoritikal adalah parameter yang paling utama untuk menjelaskan hubungan kausalitas tersebut.

Selain melihat besarnya R^2 (R-square), evaluasi *inner model* dapat dilakukan juga dengan Q^2 *predictive relevance* atau sering disebut dengan *Predictive sample reuse* (Ghozali, 2021). Q^2 *predictive relevance* digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Untuk menghitung nilai Q^2 *Predictive Relevance*, maka dihitung manual dengan menggunakan rumus:

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2_1)(1 - R^2_2)$$

Nilai Q -square > 0 menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance*; sebaliknya apabila nilai Q -Square ≤ 0 menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevance*. Berikut kriteria penilaian evaluasi model struktural dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 3.4 Kriteria Penilaian Model Struktural

Parameter	Kriteria Penilaian
R^2 (R-square)	0,67; 0,33; 0,19 menunjukkan model kuat, moderat, dan lemah
Q^2 <i>predictive relevance</i>	$Q^2 > 0$ menunjukkan model memiliki <i>predictive relevance</i> $Q^2 < 0$ menunjukkan model kurang memiliki <i>predictive relevance</i>

Sumber : Ghozali dan Latan (2021)

Model struktural dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan R square (R^2) untuk konstruk dependen nilai koefisien path atau t-value tiap path digunakan untuk uji signifikansi antar konstruk dalam model struktural. Nilai R^2 digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Semakin tinggi nilai R^2 berarti semakin baik model prediksi dari model

penelitian yang diajukan. Jika R^2 sebesar 0,7 artinya bahwa variasi perubahan variabel *dependen* yang dapat 84 dijelaskan oleh variabel *independen* sebesar 70% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang diajukan. Nilai *koefisien path* atau *inner model* menunjukkan tingkat signifikan pada pengujian hipotesis. Nilai ini ditunjukkan oleh t-statistic $> 1,96$ untuk hipotesis *two tailed* $> 1,64$ dan $> 1,64$ untuk hipotesis *one tailed*



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Pengumpulan Data

Penyebaran kuesioner dilakukan pada tanggal 25 Mei – 10 Juni 2025 kepada 93 Pegawai Pada PLN ULP Melak dengan 16 pegawai dan 77 Tenaga Ahli Daya. Penyebaran kuesioner dilakukan peneliti secara langsung (*face to face*). Kuesioner yang telah kembali kepada peneliti sebanyak 93 (100%) dan selanjutnya data yang telah terkumpul ini selanjutnya diolah untuk memperoleh hasil penelitian.

4.2 Karakteristik Responden

Responden penelitian ini adalah Pegawai pada PLN ULP Unit Melak dengan karakteristik sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden

Karakteristik	Frekuensi	Persentase
Usia:		
20 – 30 tahun	37	39,8%
31 – 40 tahun	28	30,1%
41 – 50 tahun	23	24,7%
> 50 tahun	5	5,4%
Total	93	100%
Jenis kelamin:		
Laki-laki	88	94,6%
Perempuan	5	5,4%
Total	93	100%
Pendidikan:		
SMA	62	66,7%
Sarjana	15	16,1%
Diploma	16	17,2%
Total	93	100%

Sumber: Data primer yang diolah (2025)

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

4.3.1 Deskripsi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Tabel 4.2
Deskripsi Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Indikator	Frekuensi Jawaban					Mean	Nilai Indeks
	1	2	3	4	5		
Terdapat sosialisasi kebijakan K3 yang baik	0	3	33	61	0	4.165	Baik
Ketersediaan dokumen kebijakan K3 yang jelas	0	8	28	61	0	4.144	Baik
Terdapat Alat Pelindung Diri (APD)	0	2	30	56	9	4.144	Baik
Penyediaan pelatihan rutin K3	0	6	17	46	28	4.134	Baik
Terdapat Prosedur standar tanggap darurat dan pertolongan pertama.	0	2	29	58	8	4.124	Baik
Terdapat Audit dan evaluasi K3 secara berkala.	0	1	20	53	23	4.093	Baik
Terdapat Komitmen manajemen terhadap penerapan K3.	0	1	21	48	27	3.938	Baik
Indeks Rata-rata Variabel						4,106	Baik

Berdasarkan tabel 4.2, menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) 4,106 yang menandakan bahwa PLN ULP Unik Melak memiliki Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang baik. Tanggapan responden terkait terdapat sosialisasi kebijakan K3 yang baik menjadi indikator tertinggi dengan skor rata-rata 4,165. Ini menunjukkan bahwa sosialisasi kebijakan K3 yang dihasilkan oleh PLN ULP Unit Melak sesuai dengan pekerjaan. Hal ini berarti PLN ULP Unit Melak dapat Meningkatkan pengetahuan melalui Sosialisasi K3. Kemudian tanggapan mengenai Terdapat Komitmen manajemen terhadap penerapan K3 memperoleh nilai rata-rata 3,938 menjadi indikator terendah dalam variabel ini, dimana Pihak PLN ULP Unit Melak belum sepenuhnya berkomitmen dalam penerapan K3.

4.3.2 Deskripsi Lingkungan Kerja

Tabel 4.3
Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

Indikator	Frekuensi Jawaban					Mean	Nilai Indeks
	1	2	3	4	5		
Tingkat Kebisingan	0	3	15	56	23	3,814	Baik
Suhu ruangan	0	0	12	53	32	3,773	Baik
Kebersihan Area Kerja	0	5	22	54	16	3,773	Baik
Pencahayaan	0	1	7	45	44	3,753	Baik
Tata letak ruang kerja	0	8	18	50	21	3,712	Baik
Indeks Rata-rata Variabel						3,729	Baik

Berdasarkan tabel 4.3, menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai Lingkungan Kerja secara fisik yaitu 3,729 yang menandakan bahwa PLN ULP Unik Melak memiliki Lingkungan kerja fisik yang baik. Tanggapan responden terkait tingkat kebisingan menjadi indikator tertinggi dengan skor rata-rata 3,814. Ini menunjukkan bahwa tingkat kebisingan di lingkungan kerja sesuai dengan apa yang menjadi lingkup pekerjaan. Sedangkan indikator dengan tata letak ruang kerja menjadi indikator terendah dengan skor rata-rata 3,712.

4.3.3 Deskripsi Kepuasan Kerja

Tabel 4.4
Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Indikator	Frekuensi Jawaban					Mean	Nilai Indeks
	1	2	3	4	5		
Perasaan aman saat bekerja	2	10	3	0	13	3,6392	Baik
Persepsi terhadap perlindungan risiko kerja	0	32	24	9	20	4,0619	Baik
Kenyamanan kerja berkat penerapan K3	0	40	50	25	16	3,7187	Baik
Memperoleh Pengetahuan yang berkaitan dengan keselamatan kerja (<i>Safety Behavior</i>)	0	13	20	47	10	3,7604	Baik
Indeks Rata-rata Variabel						3,795	Baik

Berdasarkan tabel 4.4, menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai Kepuasan Kerja yaitu 3,795 yang menandakan bahwa pegawai PLN memiliki kepuasan kerja yang baik terhadap pekerjaan dan apa yang mereka dapatkan di tempat kerja. Tanggapan responden terkait Persepsi terhadap perlindungan risiko kerja memiliki nilai mean tertinggi yaitu 4,0619 artinya pegawai merasa kepuasan kerja diperoleh karena Persepsi terhadap perlindungan risiko kerja, sedangkan indikator terendah yaitu perasaan aman saat bekerja dengan mean sebesar 3,6392 artinya responden kurang merasa aman saat bekerja meskipun di lengkapi dengan Alat pelindung diri yang lengkap karena bahaya kerja bukan hanya tentang human error melainkan ada indikator lain seperti bencana alam yang tidak bisa di deteksi.

4.3.4 Deskripsi Kinerja

Tabel 4.5
Deskripsi Variabel Kinerja

Indikator	Frekuensi Jawaban					Mean	Nilai Indeks
	1	2	3	4	5		
Kedisiplinan meningkat	0	9	46	42	0	4,386	Baik
Sedikit terdapat kesalahan kerja	0	1	21	58	17	3,937	Baik
Kualitas hasil kerja lebih baik	0	2	27	64	4	3,708	Baik
Produktivitas kerja meningkat	1	3	34	56	3	3,573	Baik
Efisiensi kerja	0	0	6	49	42	3,344	Baik
Indeks Rata-rata Variabel						3,789	Baik

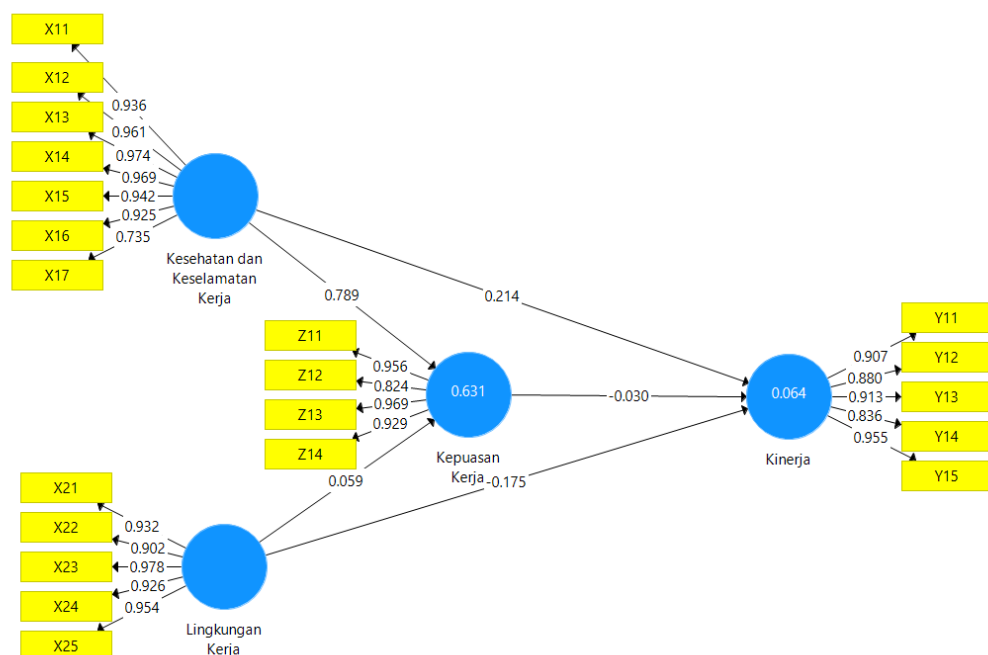
Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai Kinerja yaitu 3,789 yang menandakan bahwa pegawai PLN memiliki kinerja yang baik terhadap pekerjaan. Tanggapan responden terkait Kedisiplinan meningkat menjadi indikator tertinggi dalam meningkatkan kinerja dengan nilai mean sebesar 4,386 sedangkan tanggapan responden terkait efisiensi kerja menjadi indikator terendah dalam meningkatkan kinerja pegawai PLN ULP Unit Melak.

4.4 Analisis *Partial Least Square* (PLS)

Pendekatan *Partial Least Square* (PLS) digunakan untuk melanjutkan analisis data untuk penyelidikan ini. *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis PLS adalah teknik analitik alternatif Aplikasi SmartPLS versi 4 adalah alat yang digunakan, dan dibuat khusus untuk menghitung persamaan struktural berdasarkan varians.

4.4.1 Evaluasi Measurement (Outer) Model

Analisis data diawali dengan membangun model struktural. Berikut ini adalah skema model program PLS yang diajukan:



Sumber: Output Smart PLS

Gambar 4.1
Full Model Struktural *Partial Least Square*

Gambar diatas menunjukkan hasil perhitungan loading factor dan hasil yang

didapatkan menunjukkan bahwa nilai loading factor sudah diatas 0,70, sehingga indikator telah memenuhi syarat validitas konvergen dan memiliki validitas yang diprasyaratkan berdasarkan rule of thumb yang digunakan. Untuk lebih jelas nya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Hasil *Loading Factor*

Variabel	Indikator	<i>Loading Factor</i>	Keterangan
Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	X1.1	0,936	Valid
	X1.2	0,961	Valid
	X1.3	0,974	Valid
	X1.4	0,969	Valid
	X1.5	0,942	Valid
	X1.6	0,925	Valid
	X1.7	0,735	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,932	Valid
	X2.2	0,902	Valid
	X2.3	0,978	Valid
	X2.4	0,926	Valid
	X2.5	0,954	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	Z1.1	0,956	Valid
	Z1.2	0,824	Valid
	Z1.3	0,969	Valid
	Z1.4	0,929	Valid
Kinerja (Y)	Y1.1	0,907	Valid
	Y1.2	0,880	Valid
	Y1.3	0,913	Valid
	Y1.4	0,836	Valid
	Y1.5	0,955	Valid

Sumber : Hasil Analisis PLS, 2025

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai dari setiap indikator telah lebih dari 0,70 sehingga dianggap valid. Hal ini berarti pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner telah cukup dimengerti oleh responden, dan kuesioner telah mampu mengukur tujuannya dengan nyata dan benar.

Selain *factor loading* ada dua kriteria lagi digunakan dengan metode analisis data SmartPLS 4 untuk mengevaluasi model luar, yaitu *diskriminan validity* (*cross loading*, *AVE*, *Fornell larckelracted criterion*) dan uji reliabilitas, dengan hasil dijelaskan sebagai berikut:

1. Discriminan Validity

Validitas diskriminan adalah menguji bahwa alat ukur, secara tepat mengukur konstruk yang diukur, bukan konstruk yang lain. Validitas instrumen selain ditentukan berdasarkan validitas konvergen juga ditentukan oleh validitas diskriminan. Untuk pengujian validitas diskriminan dapat dilihat dari nilai *cross loading* dan *AVE*.

Tabel 4.7
Hasil Cross Loading

Indikator	Variabel				Kesimpulan
	X1	X2	Z	Y	
X1.1	0,936	0,066	0,774	0,145	X1.1 (X1 > X2, Z, Y = valid)
X1.2	0,961	0,051	0,792	0,183	X1.2 (X1 > X2, Z, Y = valid)
X1.3	0,974	0,072	0,759	0,171	X1.3 (X1 > X2, Z, Y = valid)
X1.4	0,969	0,034	0,724	0,183	X1.4 (X1 > X2, Z, Y = valid)
X1.5	0,942	0,067	0,78	0,195	X1.5 (X1 > X2, Z, Y = valid)
X1.6	0,925	0,051	0,649	0,163	X1.6 (X1 > X2, Z, Y = valid)
X1.7	0,735	0,021	0,614	0,12	X1.7 (X1 > X2, Z, Y = valid)
X2.1	0,042	0,932	0,048	-0,169	X2.1 (X2 > X1, Z, Y = valid)
X2.2	0,004	0,902	0,122	-0,11	X2.2 (X2 > X1, Z, Y = valid)
X2.3	0,066	0,978	0,122	-0,154	X2.3 (X2 > X1, Z, Y = valid)
X2.4	0,063	0,926	0,147	-0,131	X2.4 (X2 > X1, Z, Y = valid)
X2.5	0,081	0,954	0,05	-0,207	X2.5 (X2 > X1, Z, Y = valid)
Z1.1	0,783	0,077	0,956	0,105	Z1.1 (Z > X1, X2, Y = valid)
Z1.2	0,557	0,158	0,824	0,056	Z1.2 (Z > X1, X2, Y = valid)
Z1.3	0,796	0,065	0,969	0,159	Z1.3 (Z > X1, X2, Y = valid)
Z1.4	0,75	0,104	0,929	0,114	Z1.4 (Z > X1, X2, Y = valid)
Y1.1	0,14	-0,204	0,054	0,907	Y1.1 (Y > X1, X2, Z = valid)
Y1.2	0,15	-0,069	0,116	0,88	Y1.2 (Y > X1, X2, Z = valid)

dilanjutkan

Tabel Lanjutan Hasil Cross Loading

Indikator	Variabel				Kesimpulan
	X1	X2	Z	Y	
Y1.3	0,107	-0,11	0,071	0,913	Y1.3 (Y > X1, X2, Z = valid)
Y1.4	0,155	-0,111	0,183	0,836	Y1.4 (Y > X1, X2, Z = valid)
Y1.5	0,224	-0,193	0,129	0,955	Y1.5 (Y > X1, X2, Z = valid)

Sumber: hasil analisis, PLS 2025

Tabel diatas, memperlihatkan nilai *loading factor* setiap pada variabel adalah lebih besar dari pada nilai *cross loading*. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator dari semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid. *Discriminant validity* juga dapat dilihat dari nilai AVE (*Average Variance Extracted*). Kriteria nilai AVE yang baik adalah diatas 0,5. Adapun nilai AVE dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 12 berikut:

Tabel 4.8
Average Variance Extracted (AVE)

No	Variabel	AVE	Keterangan
1	Kesehatan dan Keselamatan Kerja	0,853	Valid
2	Lingkungan Kerja	0,881	Valid
3	Kepuasan Kerja	0,849	Valid
4	Kinerja	0,808	Valid

Sumber: Hasil Analisis PLS, 2025

Sesuai dengan informasi pada tabel di atas, bahwa semua variabel penelitian ini memiliki nilai AVE lebih besar dari 0,5, Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki validitas diskriminan yang kuat. Metode lain yang bisa digunakan untuk menilai validitas diskriminan yaitu berdasarkan *Fornel Larcker criterion*. Proses perhitungan *fornel-Larcker criterion* dilakukan dengan membandingkan akar AVE setiap konstruk terhadap korelasi

Tabel 4.9
Fornell Larckel Criterion

Variabel	Kesehatan dan Keselamatan Kerja	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja
Kesehatan dan Keselamatan Kerja	0,766			
Lingkungan Kerja	0,552	0,835		
Kepuasan Kerja	0,476	0,326	0,836	
Kinerja	0,692	0,513	0,497	0,815

Sumber: Hasil analisis PLS, 2025

Tabel diatas menunjukkan bahwa validitas diskriminasi dikatakan valid dan telah memenuhi syarat uji validitas karena dapat dilihat bahwa pada konstruk nilai *fornell larckel* lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi konstruk dengan variabel laten yang berbeda.

2. Uji Reliabilitas

Analisa selanjutnya setelah uji validitas adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas instrumen dilakukan untuk mengetahui konsistensi terhadap keteraturan hasil pengukuran suatu instrumen walaupun dilakukan pada waktu, lokasi, dan populasi yang berbeda. Reliabilitas konstruk diukur dengan dua kriteria yang berbeda yaitu *composite realibility* dan *croncbach's Alpha (internal consistency realibility)*. Suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila nilai dari *composite realibility* lebih dari 0,7 dan nilai *croncbach's Alpha* lebih dari 0,6. Hasil perhitungan uji reliabilitas pada *composite realibility* dan *croncbach's Alpha* ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.10
Composite Reliability dan Cronbach Alpha

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kesehatan dan Keselamatan Kerja	0,976	0,970	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,974	0,966	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,957	0,940	Reliabel
Kinerja	0,957	0,941	Reliabel

Sumber: Hasil Analisis PLS, 2025

Tabel 13 menunjukkan bahwa semua variabel untuk *Composite Reliability* memiliki nilai di atas 0,70 dan semua variabel untuk *Cronbach's Alpha* memiliki nilai di atas 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

4.4.2 Evaluasi Measurement (Inner)Model

Model struktural (*Inner Model*) mendefinisikan hubungan antar konstruk laten dengan melihat hasil estimasi koefisien parameter dan tingkat signifikansinya. model struktural dihasilkan sebagai berikut:

a. R Square

Ada tiga kategori dalam pengelompokan nilai R-square. Jika nilai R-square itu 0,75 termasuk kategori kuat; untuk nilai R-square 0,50 termasuk kategori moderat dan 0,25 termasuk kategori lemah (Hair et al, 2019). Nilai R-square dari variabel dependen yang didapat pada model penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11
R Square

No	Variabel	<i>R-Squares</i>	Model Prediksi
1	Kepuasan Kerja	0,631	Moderat
2	Kinerja	0,606	Moderat

Sumber: Hasil Analisis PLS, 2025

Setelah dilakukan perhitungan melalui SmartPLS 4 sesuai dengan tabel diatas menjelaskan bahwa variabel kepuasan memiliki nilai *r-square* sebesar 0,631, ini dapat diartikan bahwa pengaruh kesehatan keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 63,1%. Nilai *r-square* pada variabel kinerja sebesar 0,606, hal ini berarti pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja adalah sebesar 60,6%

b. F Square

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (Eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (Endogen). Besarnya pengaruh substantif diklarifikasikan menjadi 3, yaitu 0,02 (kecil/buruk); 0,15 (sedang/cukup); dan 0,35 (Besar/baik) (Setiawan, 2023). Hasil nilai f-Square dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12
F Square

Hubungan Variabel	<i>f-Squares</i>	Pengaruh Substantif
Kepuasan Kerja -> Kinerja	0,215	Sedang
Keselamatan Kesehatan Kerja -> Kepuasan Kerja	0,378	Besar
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	0,392	Besar
Keselamatan Kesehatan Kerja -> Kinerja	0,367	Besar
Lingkungan Kerja -> Kinerja	0,211	Sedang

Sumber: Hasil Analisis PLS, 2025

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat pengaruh substantif yang Sedang terjadi pada variabel kepuasan terhadap kinerja (0,215), lingkungan kerja terhadap kinerja (0,211). Sedangkan pengaruh substantif besar terjadi pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja (0,378) lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja (0,392) serta Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja (0,367)

c. Goodness of Fit

Tabel 4.13
Hasil Goodness of Fit

No	Struktural Model	Cut-Off Value	Estimated	Keterangan
1	SRMR	< 0,10	0,051	Fit
2	d_ ULS	> 0,05	0,612	Fit
3	d_ G	> 0,05	1,684	Fit
4	Chi-Square	> 0,05	689,547	Fit
5	NFI	Mendekati 1	0,791	Fit

Sumber: Hasil Analisis PLS, 2025

Berdasarkan hasil uji *goodness of fit model* PLS pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai SRMR model PLS adalah sebesar 0,051 yang berarti lebih rendah dari 0,10 sehingga menunjukkan model baik. Untuk hasil output d_ ULS yaitu 0,612 menunjukkan hasil lebih tinggi dari 0,05 berarti menunjukkan model baik. Untuk hasil output d_ G yaitu 1,684 menunjukkan hasil lebih tinggi dari 0,05 berarti menunjukkan model baik. Hasil Chi square sebesar 689,547 yang menunjukkan lebih tinggi dari 0,05 dan artinya model baik. Hasil output NFI menunjukkan hasil 0,791 artinya model dapat diterima baik.

d. Pengujian Hipotesis

Indikator yang digunakan dalam pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah nilai t_{hitung} yang dibandingkan dengan nilai t_{table} (1,96) dan nilai signifikansi.

Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai $t_{hitung} > t_{table}$ dan nilai $sig < 0,05$ dan sebaliknya hipotesis dinyatakan ditolak apabila $t_{hitung} < t_{table}$ dan nilai $sig > 0,05$. Berdasarkan ketentuan tersebut, maka hasil *path coefficient* yang diterima dan ditolak dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14
Hasil Path Coefficient (Pengujian langsung dan tidak langsung)

Variabel	Original Sample (O)	T Statistics	P Values	Keterangan
Keselamatan dan Kesehatan kerja -> Kinerja	0,954	7,802	0,000	Hipotesis diterima
Keselamatan dan Kesehatan kerja -> Kepuasan Kerja	0,789	14,205	0,000	Hipotesis diterima
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	0,777	4,159	0,000	Hipotesis diterima
Lingkungan Kerja -> Kinerja	0,227	2,540	0,011	Hipotesis diterima
Lingkungan Kerja ->Kepuasan Kerja-> Kinerja	0,220	2,613	0,009	Hipotesis diterima
Keselamatan dan Kesehatan kerja ->Kepuasan Kerja -> Kinerja	0,191	2,226	0,026	Hipotesis diterima
Kepuasan Kerja -> Kinerja	-0,030	0,145	0,885	Hipotesis ditolak

Sumber: hasil analisis PLS, 2025

PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode *bootstrap* terhadap sampel. Pengujian dengan *bootstrap* juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan *bootstrapping* dari analisis PLS adalah sebagai berikut:

1) Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan tabel hasil *Path Coefficient* di atas diperoleh hasil keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan hasil nilai t-statistik sebesar 14,205. Nilai t-statistik tersebut lebih besar dari nilai t-tabel (1,98) dengan P value signifikan $0,000 < 0,05$ (hasil dari syarat signifikansi). Hasil pengujian hipotesis menyatakan Keselamatan dan Kesehatan kerja mempengaruhi kepuasan kerja pegawai PLN ULP Unit Melak

2) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan tabel hasil *Path Coefficient* di atas diperoleh hasil lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan hasil nilai t-statistik sebesar 4,159 Nilai t-statistik tersebut lebih besar dari nilai t-tabel (1,98) dengan P value signifikan $0,000 < 0,05$ (hasil dari syarat signifikansi). Hasil pengujian hipotesis menyatakan lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja pegawai PLN ULP Unit Melak

3) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

Berdasarkan tabel hasil *Path Coefficient* di atas diperoleh hasil kepuasan kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil nilai t-statistik sebesar 0,415 Nilai t-statistik tersebut lebih kecil dari nilai t-tabel (1,98) dengan P value signifikan $0,885 > 0,05$ (hasil dari syarat signifikansi). Hasil pengujian hipotesis menyatakan kepuasan kerja tidak mempengaruhi kinerja pegawai PLN ULP Unit Melak

4) Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja

Berdasarkan tabel hasil *Path Coefficient* di atas diperoleh hasil kepuasan kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil nilai t-statistik sebesar 7,802 Nilai t-

statistik tersebut lebih besar dari nilai t-tabel (1,98) dengan P value signifikan $0,000 < 0,05$ (hasil dari syarat signifikansi). Hasil pengujian hipotesis menyatakan keselamatan dan Kesehatan kerja mempengaruhi kinerja pegawai PLN ULP Unit Melak

5) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

Berdasarkan tabel hasil *Path Coefficient* di atas diperoleh hasil lingkungan kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil nilai t-statistik sebesar 2,540 Nilai t-statistik tersebut lebih besar dari nilai t-tabel (1,98) dengan P value signifikan $0,011 < 0,05$ (hasil dari syarat signifikansi). Hasil pengujian hipotesis menyatakan

6) Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

Berdasarkan tabel hasil *Path Coefficient* di atas diperoleh hasil keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja menunjukkan hasil nilai t-statistik sebesar 2,226 Nilai t-statistik tersebut lebih besar dari nilai t-tabel (1,98) dengan P value signifikan $0,026 < 0,05$ (hasil dari syarat signifikansi). Hasil pengujian hipotesis menyatakan keselamatan dan Kesehatan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai pada PLN ULP Unit Melak

7) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

Berdasarkan tabel hasil *Path Coefficient* di atas diperoleh hasil lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja menunjukkan hasil nilai t-statistik sebesar 2,220 Nilai t-statistik tersebut lebih besar dari nilai t-tabel (1,98) dengan P

value signifikan $0,009 < 0,05$ (hasil dari syarat signifikansi). Hasil pengujian hipotesis menyatakan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai pada PLN ULP Unit Melak

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada PLN ULP Unit Melak

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai pada PLN ULP Unit Melak. Adanya keselamatan dan kesehatan kerja memegang peran penting terhadap kepuasan pegawai.

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah merupakan bagian dari perlindungan tenaga kerja dari risiko kecelakaan yang berkembang secara pesat sejak revolusi industri. Aspek perlindungan atas dasar kemanusiaan di satu pihak, juga mencakup aspek yang bersifat ekonomis dari sisi pengusaha. Karyawan pada bagian produksi atau karyawan yang bekerja di lapangan selalu berinteraksi dengan alat – alat penunjang (mesin, bahan kimia dan peralatan lainnya) sehingga diperlukan manajemen yang baik tentang keselamatan dan kesehatan kerja karyawan (Fajri et al., 2017)

Penggunaan teknologi membawa dampak positif yaitu memberikan kemudahan produksi perusahaan tersebut, namun dapat menimbulkan dampak negatif apabila tidak terampil dalam mengoperasikan alat – alat penunjang, sehingga dapat menimbulkan kecelakaan kerja. Program K3 diharapkan dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Penelitian (Milnawati, 2018) kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi”. Jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan perusahaan diharapkan mampu mendorong semangat karyawan agar dapat memenuhi target atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Program K3 merupakan bagian dari fasilitas karyawan yang mampu memberikan dukungan dalam upaya menciptakan kepuasan kepada para karyawan dalam bekerja. Salah satu tujuan dari diperolehnya kepuasan kerja karyawan adalah untuk mendapatkan komitmen karyawan yang dampaknya dapat mempermudah terwujudnya produktivitas yang lebih tinggi.

4.5.2 Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada PLN ULP Unit Melak

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keluhan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai pada PLN ULP Unit Melak. Adanya lingkungan kerja yang baik, memegang peran penting terhadap kepuasan pegawai.

Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada dalam perusahaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan tempat dimana dia bekerja. Bentuk kepuasan kerja karyawan akan terlihat dari sikap positif atau negatif dalam diri karyawan. Kepuasan kerja karyawan bersifat dinamis, artinya dapat berubah sewaktu-waktu. Pada suatu waktu karyawan bisa

saja mengalami ketidakpuasan, namun setelah adanya perbaikan oleh manajemen perusahaan, karyawan akan dapat menjadi puas. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk selalu mampu berinovasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan (RST et al., 2022)

4.5.3 Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada PLN ULP Unit

Melak

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keluhan kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai pada PLN ULP Unit Melak.

Kepuasan kerja merupakan ukuran sebagai perbedaan antara hasil dari seorang pegawai yang mengharapkan untuk diterima. Berdasarkan itu, kepuasan kerja adalah terkait dengan karakteristik pekerjaan dan dievaluasi sesuai dengan apa yang pegawai rasakan sebagai bagian penting dan berarti bagi mereka.

Pada penelitian kepuasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, hal ini berarti item pertanyaan pada kuesioner yang melibatkan indikator perasaan aman saat bekerja, persepsi terhadap perlindungan risiko kerja, kenyamanan kerja berkat penerapan K3, memperoleh pengetahuan yang berkaitan dengan keselamatan kerja (*safety behavior*) perlu ditingkatkan lagi untuk memenuhi sebagian besar harapan dari organisasi. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup seseorang, setiap orang bekerja mengharapkan kepuasan dari tempat kerjanya.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Ery Teguh Prasetyo, 2023) dengan judul Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit

swasta di kota Denpasar membuktikan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan menunjukkan kinerja terbaiknya. Tetapi penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Basri & Rauf, 2021) dengan judul Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai hasil ini menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

4.5.4 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai pada PLN ULP Unit Melak

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai pada PLN ULP Unit Melak.

Keselamatan serta Kesehatan Kerja(K3) merupakan rangkaian aktivitas untuk menghasilkan atmosfer kerja yang nyaman serta tenteram untuk para karyawan yang bekerja di industri yang bersangkutan (Lestari et al. 2020). Keselamatan (safety) merupakan perlindungan terhadap pekerja agar tidak terluka akibat kecelakaan kerja. Kesehatan (health) merupakan pekerja terbebas dari penyakit fisik ataupun mental atas pekerjaan yang dilakukan. Kerja (work) merupakan aktivitas yang dinamis dan bernilai/penggunaan proses mental dan fisik dalam mencapai beberapa tujuan yang produktif (Candrianto, 2020).

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah konsep yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di tempat kerja. Ini diterapkan untuk mencegah kecelakaan terkait pekerjaan, kebakaran, ledakan, dan pencemaran lingkungan.

Risiko kecelakaan serta penyakit akibat kerja sering terjadi karena program K3 tidak berjalan dengan baik. Hal ini dapat berdampak pada tingkat produktivitas karyawan. Pada umumnya kecelakaan kerja disebabkan oleh dua faktor yaitu manusia dan lingkungan. Faktor manusia yaitu tindakan tidak aman dari manusia seperti sengaja melanggar peraturan keselamatan kerja yang diwajibkan atau kurang terampilnya pekerja itu sendiri. Sedangkan faktor lingkungan yaitu keadaan tidak aman dari lingkungan kerja yang menyangkut antara lain peralatan atau mesin.

4.5.5 Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PLN ULP

Unit Melak

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai pada PLN ULP Unit Melak.

Lingkungan kerja merupakan kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Sementara itu lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan yang mempengaruhi terhadap kinerja seseorang (Eliyanto,2018:173) maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan kantor yang bersih, ventilasi udara yang baik, penerangan cahaya yang cukup).

Dengan fasilitas yang menunjang aktivitas karyawan maka kinerja karyawan akan baik dengan memiliki fasilitas yang menunjang aktivitas karyawan dan karyawan akan semakin bergairah dalam melaksanakan tanggung jawabnya. sehingga dengan demikian akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

4.5.6 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada PLN ULP Unit Melak

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja Pegawai pada PLN ULP Unit Melak.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan suatu kondisi yang aman sehat dan bebas dari kecelakaan kerja serta penyakit akibat kerja, sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya secara lebih efektif dan efisien. Dengan adanya sistem K3 yang memperhatikan teknik dan peralatan yang digunakan serta prosedur kerja di tempat kerja akan lebih sedikit karyawan yang terluka

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja hal ini berarti karyawan memiliki rasa aman dan nyaman karena dirinya merasa mendapatkan perlindungan yang baik dari Perusahaan, maka karyawan tersebut akan bekerja dengan perasaan yang tenang dan akan bekerja secara baik.

4.5.7 Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada PLN ULP Unit Melak

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja Pegawai pada PLN ULP Unit Melak.

Lingkungan kerja adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja pegawai yang dapat memengaruhi pegawai itu sendiri dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan baik yang berupa fisik ataupun non fisik dan secara langsung ataupun tidak langsung.

Lingkungan kerja yang sehat akan memberikan kondisi yang aman dan nyaman, dan menguatkan para pegawai agar dapat bekerja secara maksimum sehingga bisa meningkatkan kinerja pegawai. Pendapat dari Sopiah (2008) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja dapat memengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja. Hal ini didukung oleh kajian empirik dari Sofyan (2013) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, kondisi dari lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Karena apabila kondisi lingkungan kerja aman, nyaman serta menyenangkan, pegawai akan menjalankan pekerjaan dan tanggung jawab yang dibebankan secara baik dan kinerja pegawai akan meningkat. Dengan demikian lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT PLN ULP Unit Melak
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT PLN ULP Unit Melak
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN ULP Unit Melak
4. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN ULP Unit Melak
5. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN ULP Unit Melak
6. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada PT PLN ULP Unit Melak
7. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada PT PLN ULP Unit Melak

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

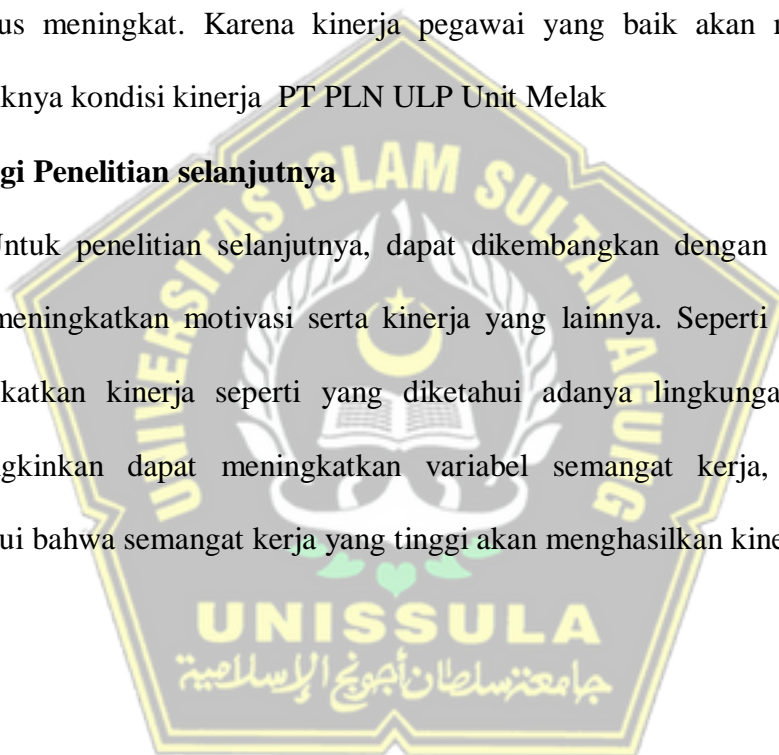
1. Bagi PT PLN ULP Unit Melak

- a. Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah faktor penting dan harus di prioritaskan karena, menyumbang terbesar dari hasil kinerja yang diperoleh. Manajemen PT PLN (Persero) ULP unit Melak sebaiknya meningkatkan komitmen manajemen terhadap penerapan K3 karena merupakan indikator pernyataan yang memiliki nilai yang rendah. Hal ini disebabkan adanya unsur *trust* yang masih minim dari Pekerja itu sendiri.
- b. Lingkungan kerja fisik merupakan penunjang kerja dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja, dengan lingkungan yang nyaman dan aman akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Manajemen PT PLN (Persero) ULP Unit Melak sebaiknya membenahi tata letak ruang kerja, karena indikator untuk pernyataan Tata letak ruang kerja merupakan indikator yang memiliki nilai rendah. Hal ini disebabkan oleh Pekerja yang kurang nyaman dengan *setting* tata ruang tersebut.
- c. Kepuasan dan Kinerja merupakan hal yang berkaitan, apabila pekerja merasa puas dengan apa yang di didapat maka akan mencapai kinerja yang ditetapkan. Manajemen PT PLN (Persero) ULP Unit Melak dapat lebih meningkatkan kinerja pegawainya dengan kepuasan kerja, karena penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Adapun upaya yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kinerja

melalui indikator lain seperti peningkatan gaji, peningkatan bonus, lingkungan kerja yang baik. Serta salah satu meningkatkan kepuasan kerja yaitu terjalinnya kerja sama yang harmonis antara sesama rekan kerja maupun ke atasan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, tugas dan tanggung jawab, dan adanya keterbukaan dalam berkomunikasi baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja dapat memberikan rasa puas dalam diri pegawai sehingga kinerja akan terus meningkat. Karena kinerja pegawai yang baik akan mencerminkan baiknya kondisi kinerja PT PLN ULP Unit Melak

2. Bagi Penelitian selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya, dapat dikembangkan dengan variabel yang dapat meningkatkan motivasi serta kinerja yang lainnya. Seperti meneliti yang meningkatkan kinerja seperti yang diketahui adanya lingkungan kerja yang memungkinkan dapat meningkatkan variabel semangat kerja, seperti yang diketahui bahwa semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik.



DAFTAR PUSTAKA

- Agus Sukiyono (2024) Pengaruh Budaya Kerja, motivasi kerja dan tunjangan kinerja terhadap pegawai. Masters thesis, Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*, 4(1), 103–120. <https://doi.org/10.37531/yum.v1i1.76>
- Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & S. (2015). *A theory of performance*. In E. Schmitt, W. C. Borman, & Associates (Eds.). Jossey-Bass.
- Chaiyapruksayanonde, C., & Ponchaitiwat, K. (2025). Supportive Work Environments, Innovative Work Behavior, and Job Performance in the Hospitality Industry. *Tourism and Hospitality*, 6(1), 20. <https://doi.org/Empirical Evidence from Thailand>. <https://doi.org/10.3390/tourhosp6010020>
- Chinta, Lina, R. U. (2020). Pengaruh Kebijakan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan. *Waktu*, 18(2), 38–50. <https://doi.org/10.36456/waktu.v18i2.3253>
- Darmawati, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(1), 1–21. <https://doi.org/10.21831/jim.v13i1.22220>
- Ery Teguh Prasetyo, P. M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Efarina Tv. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 49–59. <https://doi.org/10.61715/jmkeb.v2i1.78>
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>
- 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 S1 Universitas Brawijaya*, 46(1), 11–19.

- Fellycia, D. (2020). *Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Masa Pandemi Covid-19 studi pada karyawan Tetap PT.XYZ*. *Selama*, 85(2013), 2021.
- Gayatri, I. A. E. M. (2015). Hubungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Kinerja Karyawan Pada Pt. Uob Indonesia Cabang Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 185–196.
- Hasibuan, & Bahri. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Hasrudy Tanjung, E. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1, 45–58.
- Kamil Hafidzi, M., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 990–1003. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1625>
- Kreitner, R. (2014). *Organizational behavior*. Boston: McGraw-Hill Irwin.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- Milnawati. (2018). Pengeruh Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 3(2), 91–102.
- Nurhidayanti, D., & Suryalena. (2017). Pengaruh Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Perawatan (Studi Kasus Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad Pekanbaru). *Jurusan Ilmu Administrasi – Prodi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 4(1), 1–10.
- Nurshanti, D. (2023). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *JAAKFE UNTAN (Jurnal Audit Dan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Tanjungpura)*.

- Prayogi, M. A., & Fahmi, M. (2021). Job Outcome: Job Involment, Job Characteristics Dan Work Engagement Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 121–139. <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i1.6664>
- Quinerita Stevani Aruan, M. F. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution Pt. Freeport Indonesia. *Modus*, 27(2), 141–162.
- RST, R.-, Yulistria, R., & Handayani, E. P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT Ekspresindo Jakarta. *Swabumi*, 10(2), 121–131. <https://doi.org/10.31294/swabumi.v10i2.12370>
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Strategi*. Refika Aditama.
- Setiawan, F., & Dewi, A. A. S. K. (2018). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja Terhadap kinerja karyawan pada cv. Berkas Anugrah. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. 9.1 (2018), 1(ISSN: 2302-8556), 27–37.
- Setiyaningrum, A., Darmawan, A., Widhiandono, H., & Purdiwianti, W. (2024). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Keselamatan Kesehatan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal*, 18(1), 81–95.
- Simantuntak, N. (2016). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. Haleyora Powerindo Pekanbaru. *Jom Fisip*, 3(2), 1–10. <https://www.academia.edu/download/57401395/1.pdf>
- Sinambella, L. P. (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi kinerja*. PT Rajagrafindo Persada.
- Suardi. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Menara Ekonomi*, 6(1), 96–102.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- TiWibowo, M., Al Musadieg, M., & Nurtjahjono, G. E. (2014). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang)*.
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 16(1), 29–44. <http://journal.unas.ac.id/oikonomia/article/view/1153/941>