



Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bagian Produksi Mebel Azia

Mardhatila Fitri Sopali^{1*}, Putri Azizi²

^{1,2} Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia
*mardhatila@upiypk.ac.id¹, putriazizi@upiypk.ac.id²

Alamat: Jalan Raya Lubuk Begalung Padang Sumatera Barat
Korespondensi penulis: mardhatila@upiypk.ac.id

Abstract. *This research aims to examine the influence of work safety and Work Environment on Employee Performance through Job Satisfaction as Intervening variables using secondary data obtained by distributed questionnaires to 32 employees who were used as respondents on Furniture Good Luck. In this research, analytical tools are used Structural Equation Modeling (SEM) using Partial Least Square (PLS). The results of this research show that work safety positive and significant effect on Job Satisfaction. The work environment has a positive and significant effect on Job satisfaction. Work safety has no significant effect on Employee Performance. The work environment matters positive and significant on employee performance. Satisfaction work has a positive and significant effect on performance Employee. Work safety has no significant effect on Employee Performance through Job Satisfaction as an intervening variable. The work environment has a positive and significant effect on Employee Performance through Job Satisfaction as an intervening variable.*

Keywords: *Work Safety, Work Environment, Employee Performance, and Job satisfaction*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening dengan menggunakan data sekunder yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 32 karyawan yang digunakan sebagai responden pada Mebel Azia. Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Keselamatan kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Keselamatan kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

Kata kunci: Keselamatan Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, dan Kepuasan Kerja

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur pelaksana dalam kegiatan organisasi yang bertugas dan bertanggung jawab menjalankan kegiatan- kegiatan operasional organisasi. Dalam melaksanakan tugas seorang pekerja diperlukan suatu ketekunan dalam bekerja, cekatan, memiliki keahlian dan kemampuan dalam melaksanakan tugas. Dalam sebuah organisasi agar dapat berkembang dan maju sangat bergantung dari perilaku kerja personil itu sendiri. Apabila perilaku kerja baik maka hasilnya juga akan baik, namun sebaliknya apabila perilaku kerja personil tidak baik maka hasil yang diperoleh juga tidak baik sehingga tujuan yang diinginkan oleh organisasi tidak dapat tercapai dengan maksimal.

Untuk meningkatkan mutu produktivitas dapat dilakukan dengan berbagai upaya dan cara antara lain adalah meningkatkan mutu sumber daya manusia atau karyawan dengan meningkatkan keselamatan kerja dalam proses produksi suatu produk. Dengan meningkatkan kualitas kinerja dari karyawan maka akan menunjang pula meningkatnya aspek-aspek penting dalam perusahaan yang dibutuhkan untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan. Oleh karena itu, terdapat tuntutan pada pegawai untuk menunjukkan kinerja dengan baik (Styawati & Soedarmadi, 2021).

Namun dalam upaya menciptakan kinerja pegawai yang tinggi dan optimal, nampaknya masih terdapat berbagai masalah atau kendala yang membuat perusahaan sulit untuk mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri dan berkaitan dengan pegawai. Karena kinerja yang baik selalu dikaitkan dengan faktor pendukungnya yaitu keselamatan kerja serta lingkungan kerja dimana kedua hal tersebut mampu memicu kepuasan kerja pada tiap karyawan. Masalah kinerja pegawai ini harus diatasi dengan baik karena baik buruk kinerja pegawai erat kaitannya dengan prestasi perusahaan (Kenanga et al., 2020).

Industri furniture atau mebel adalah industri yang mengolah bahan baku atau bahan setengah jadi dari kayu, rotan dan bahan baku alami lainnya menjadi produk barang jadi, furniture yang mempunyai nilai tambah dan manfaat yang lebih tinggi. Industri furniture atau mebel merupakan salah satu sektor industri yang terus berkembang di Indonesia. Kebutuhan akan produk-produk dari industri mebel terus meningkat karena sektor industri ini memberikan desain interior serta nilai artistik yang dapat memberikan kenyamanan sehingga dapat menunjang berbagai aktifitas. Yang dimaksud dari produk tersebut seperti meja, kursi, lemari dan seterusnya (Oktarini et al., 2022).

Berkaitan dengan produktivitas, usaha mebel Azia merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang industri, yang berupa pembuatan barang furniture yang terbuat dari bahan baku kayu dan di peroleh dari supplier. Perusahaan ini merupakan satu di antara banyak perusahaan yang ada di kota Bukittinggi dengan tingkat penjualan produk yang cukup tinggi. Oleh karena itu, agar roda perputaran produksi berjalan dengan baik, maka harus didukung dengan perhatian terhadap keselamatan kerja dan lingkungan kerja karyawannya. Sehingga kepuasan kerja yang diinginkan karyawan dan perusahaan dapat tercipta secara optimal. Berikut data jumlah tingkat kecelakaan kerja yang terjadi pada karyawan bagian produksi pada industri mebel Azia pada Tahun 2023 yang ditunjukkan pada tabel 1.1.

Tabel 1. Data Kecelakaan Kerja Mebel Azia Pada Tahun 2023

No	Jumlah Operator	Stasiun Kerja	Kecelakaan Kerja	Jumlah
1	3	Pengadaan bahan baku	Tersandung kayu	5
			Terjepit kayu	4
			Terpeleset	4
2	7	Pemotongan bahan	Terjepit kayu	6
			Tersandung kayu	2
			Terpeleset	3
			Iritasi kulit	1
			Iritasi mata	3
3	7	Proses menyetam	Terjepit kayu	2
			Tersandung kayu	3
			Terpeleset	1
			Iritasi mata	4
			Iritasi kulit	3
			Gangguan pernafasan	3
4	6	Penghalusan	Tersandung kayu	1
			Terpeleset	2
			Iritasi mata	4
			Iritasi kulit	2
			Gangguan pernafasan	4
5	6	pengecatan	Terpeleset	1
			Iritasi mata	2
			Iritasi kulit	5
			Gangguan pernafasan	5
6	3	<i>finishing</i>	Terpeleset	2
			Iritasi mata	3
			Luka tangan	4

Sumber : Mebel Azia

Dari Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa kecelakaan kerja cukup banyak terjadi di area produksi mebel Azia. Disebabkan oleh peralatan yang telah digunakan tidak dikembalikan ke tempat semula, tumpukan kayu dan limbah serbuk kayu yang dihasilkan berserakan di area produksi, lantai produksi yang masih berupa tanah dan belum di cor. Hal tersebut tentunya dapat mengganggu proses produksi saat melakukan perpindahan dari satu stasiun kerja ke stasiun lainnya, serta mempersempit area kerja yang ada akibat limbah yang berserakan. Permasalahan tersebut tentu saja dapat menimbulkan risiko kerja bagi pekerja.

Selain itu, dampak dari kecelakaan kerja menyebabkan kan hasil penjualan pada Mebel Azia menurun, karyawan juga mengeluhkan mengenai kondisi alat kerja yang digunakan dalam proses produksi, dan beban kerja yang di berikan oleh pimpinan perusahaan yang begitu

berat bagi karyawan menyebabkan produktivitas menurun sehingga permintaan konsumen tidak terpenuhi secara keseluruhan.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing - masing karyawan. Kinerja berasal dari pengertian performance. Adapula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Wibowo, 2007) di kutip dari (Ainanur & Tirtayasa, 2018).

Cara Mengukur Kinerja Karyawan

Kinerja seorang karyawan dapat diukur melalui:

1. **Kualitas Kerja**

Kualitas kerja dapat diukur berdasarkan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi yang dimiliki pegawai yang ada didalamnya menyangkut pemberian kesempatan pegawai untuk mengikuti diklat, kursus-kursus dan pelatihan yang menunjang peningkatan kinerja. Kualitas kerja juga dapat diukur melalui pemahaman pegawai akan lingkup pekerjaannya.

2. **Kuantitas Kerja**

Kuantitas kerja dapat diukur melalui tingkat keluaran hasil atau output serta kecepatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. **Konsistensi Karyawan**

Konsistensi karyawan dapat diukur diantaranya dari pengembangan kemampuan dan aktualisasi diri yang dilakukannya. Misalnya selalu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, selalu berkeinginan untuk menambah wawasan dan keinginan untuk maju.

4. **Sikap**

Merupakan sikap yang ada pada pegawai yang menunjukkan seberapa jauh tingkat kerja sama dalam penyelesaian pekerjaan.

Keselamatan Kerja

Menurut Suwardi dan Dartanto (2018: 1) di kutip dari (Samad et al., 2022) Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berkaitan dengan mesin, pesawat alat kerja, bahan dan proses pengelolaannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara- cara melakukan pekerjaan. Sasaran keselamatan kerja adalah segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, maupun di udara. Sedangkan menurut Slamet (2012:362) di kutip dari (Aviana et al., 2019) mendefinisikan keselamatan kerja sebagai suatu keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan. Dengan kata lain, keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang harus dilakukan selama bekerja.

Manfaat Keselamatan Kerja

Schuler dan Jackson (1999) di kutip dari (Handika, 2020) mengatakan, apabila perusahaan dapat melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja dengan baik, maka perusahaan akan dapat memperoleh manfaat sebagai berikut:

1. Meningkatkan produktivitas karena menurunnya jumlah hari kerja yang hilang.
2. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih komitmen.
3. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
4. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
5. Flesksibelitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari partisipasi dan rasa kepemilikan.
6. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatkan citra perusahaan.
7. Perusahaan dapat meningkatkan keuntungannya secara substansial.

Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti,2013:23) dalam (Lestary & Chaniago, 2018) lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Menurut Mangkunegara (2013:105) dalam (Lestary & Chaniago, 2018) lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Heizer dan Render (2015:467) dalam (Lestary & Chaniago, 2018) menjelaskan lingkungan kerja sebagai lingkungan fisik di mana para karyawan bekerja dapat memengaruhi kinerja, keselamatan dan kualitas kehidupan pekerjaan mereka.

Kepuasan Kerja

Menurut As'ad (2004:104) dalam (Handika, 2020) kepuasan kerja juga erat hubungannya dengan sikap kerja karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pemimpin dengan sesama karyawan. Kepuasan kerja juga berkaitan dengan seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Handoko (2003:193) dalam (Handika, 2020) memaparkan kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan mereka. Menurut Hasibuan (2005:202) yang di kutip dari (Handika, 2020) mendefinisikan "Kepuasan kerja sebagai 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".

2. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kausal komparatif yang bertujuan untuk menyelidiki kemungkinan hubungan sebab-akibat yang ada, mencari kembali fakta yang mungkin menjadi penyebab melalui data tertentu. Penelitian kausal komparatif adalah penelitian yang diarahkan untuk menyelidiki hubungan sebab-akibat berdasarkan pengamatan terhadap akibat yang terjadi dan mencari faktor yang menjadi penyebab melalui data yang dikumpulkan.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis yang digunakan adalah analisis statistik dengan analisis regresi. Menurut Sugiyono (2017:14) dalam (Samad et al., 2022) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini dirancang dalam bentuk penelitian survey yang merupakan penelitian lapangan yang dilakukan terhadap beberapa sampel dari suatu populasi tertentu yang pengumpulan datanya dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti, kepada pengumpul data. Dengan teknik pengumpulan data yang sering digunakan seperti; wawancara, angket dan observasi.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi dapat diartikan sebagai keseluruhan elemen dalam penelitian meliputi objek dan subjek dengan ciri-ciri dan karakteristik tertentu. Jadi pada prinsipnya, populasi adalah semua anggota kelompok manusia, binatang, peristiwa, atau benda yang tinggal bersama dalam suatu tempat secara terencana menjadi kesimpulan dari hasil akhir suatu penelitian. Populasi dapat berupa guru, siswa, kurikulum, fasilitas, Lembaga sekolah, hubungan sekolah dan masyarakat, karyawan perusahaan, jenis tanaman hutan, jenis padi, kegiatan marketing, hasil produksi dan sebagainya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga dapat organisasi, binatang, hasil karya manusia dan benda-benda alam yang lain (Amin et al., 2023).

Memahami dari pengertian tersebut, maka populasi penelitian ini adalah karyawan di Mebel Azia sebanyak 32 karyawan.

Sampel

Menurut (Amin et al., 2023) sampel merupakan sebagian atau wakil yang memiliki karakteristik representasi dari populasi. Sampel secara sederhana diartikan sebagai bagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam suatu penelitian. Dengan kata lain, sampel adalah sebagian dari populasi untuk mewakili seluruh populasi.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel jenuh. Menurut (Sugiyono, 2019) “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel”. Alasan penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh karena jumlah populasi kecil, maka sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh jumlah karyawan bagian produksi untuk digunakan sebagai responden sebanyak 32 orang pada Mebel Azia.

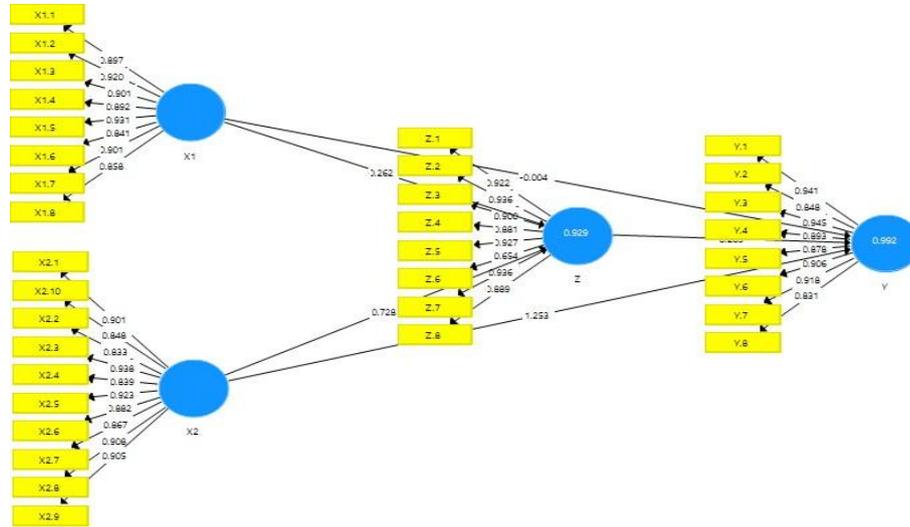
3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian *Outer Model*

Pengujian *outer model* dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*.

Pada penelitian tahap perkembangan di izikan untuk memiliki *loading factor* 0,50-0,60.

Dalam tahap pengembangan kolerasi 0,50 sampai 0,60 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai *Convergent Validity* atau *loading factor* di atas 0,60. Sehingga diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:



Gambar 4. Hasil Pengujian Outer Model

Pada gambar 4.1 dapat di lihat bahwa nilai pernyataan di atas 0,6 sehingga dapat di nyatakan semua pernyataan valid.

Pengujian Reliabilitas

Setelah diketahui tingkatan valid data, maka langkah berikutnya adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat *reliable* dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,70.

Tabel 4. Nilai Construct Reliability dan Validity

Keterangan	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Average Variance Extracted (AVE)
Keselamatan Kerja (X1)	0.964	0.965	0.969	0.798
Lingkungan Kerja (X2)	0.969	0.970	0.973	0.783
Kinerja Karyawan (Y)	0.965	0.966	0.970	0.803
Kepuasan Kerja (Z)	0.959	0.968	0.966	0.783

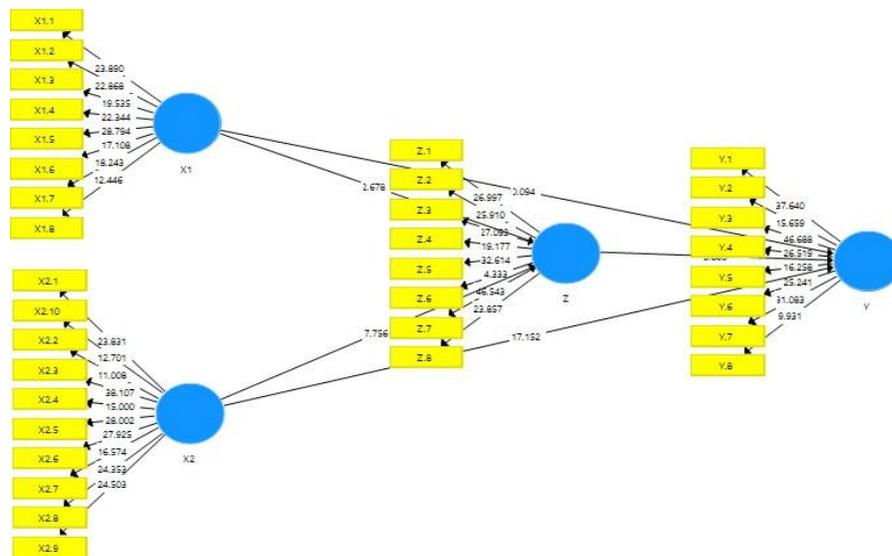
Sumber: Olahan SmartPLS

Berdasarkan tabel 4.14 diatas telah ditemukan nilai *cronbach alpha* > 0,70 artinya bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau handal. Kemudian nilai *composite reliability* masing-

masing konstruk > 0,70 demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehandalan data baik atau *reliable*.

Pengujian Inner Model (Structural Model)

Proses pengujian *inner model* atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. Berikut model *structural* hasil uji dengan menggunakan *SmartPLS*:



Gambar 4. Hasil Pengujian Inner Model

R-Square (R²)

Berikutnya untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantif. Berikut estimasi *R-Square*:

Tabel 4. Hasil Pengujian R-Square

Keterangan	R-Square	Adjusted R-Square
Kinerja Karyawan (Y)	0.992	0.991
Kepuasan Kerja (Z)	0.929	0.924

Sumber: Olahan *SmartPLS*

Pada tabel 4.15 di atas, terlihat nilai *R-Square* konstruk kinerja karyawan sebesar 0,992 atau sebesar 99,2%, yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh konstruk Keselamatan kerja dan Lingkungan kerja. Sementara nilai *R-Square* untuk konstruk kepuasan

kerja sebesar 0,929 atau sebesar 92,9% menunjukkan besarnya pengaruh yang diterima oleh konstruk kepuasan kerja dari konstruk keselamatan kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel *intervening*. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t- tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_0 ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_a diterima. Berikut hasil *output SmartPLS*, yang menggambarkan *output* estimasi untuk pengujian model struktural:

Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Nilai Koefisien	T Statistik	P Values	Keterangan
H1	Keselamatan kerja (X1) signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) pada Mebel Azia	0,262	2,678 > 1,96	0,008 < 0,05	Diterima , karena nilai koefisien bernilai positif, nilai t-statistik 2,678 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-values 0,008 lebih kecil dari 0,05.
H2	Lingkungan kerja (X2) signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) pada Mebel Azia	0,728	7,756 > 1,96	0,000 < 0,05	Diterima , karena nilai koefisien bernilai positif, nilai t-statistik 7,756 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-values 0,000 lebih kecil dari 0,05.

PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI MEBEL AZIA

H3	Keselamatan Kerja (X1) signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada Mebel Azia	-0,004	0,094<1,96	0,925>0,05	Ditolak , karena nilai koefisien bernilai positif, nilai t-statistik 0.094 lebih kecil dari 1,96 dan nilai p-values 0,925 lebih besar dari 0,05.
H4	Lingkungan kerja (X2) signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada Mebel Azia	1,253	17,152>1,96	0,000<0,05	Diterima , karena nilai koefisien bernilai positif, nilai t-statistik 17,152 lebih kecil dari 1,96 dan nilai p-values 0.000 lebih besar dari 0,05.
H5	Kepuasan Kerja (Z) signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada Mebel Azia	-0,269	3,805>1,96	0,000<0,05	Diterima , karena nilai koefisien bernilai positif, nilai t-statistik 3,805 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-values 0,000 lebih kecil dari 0,05.
H6	Keselamatan kerja (X1) signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening pada Mebel Azia	-0,070	1,831<1,96	0.068>0,05	Ditolak , karena nilai koefisien bernilai positif, nilai t-statistik 1,831 lebih kecil dari 1,96 dan nilai p-values 0,068 lebih besar dari 0,05.
H7	Lingkungan kerja (X2) signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening pada Mebel Azia	-0,195	4,224>1,96	0.000<0,05	Diterima , karena nilai koefisien bernilai positif, nilai t-statistik 4,224 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-values 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Sumber: Olahan SmartPLS

Hasil Pembahasan

Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terhadap pengaruh positif dan signifikan Keselamatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Mebel Azia. Dimana nilai koefisien *original sample* sebesar 0,262 yang mana merupakan besarnya pengaruh konstruk Keselamatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Kemudian, nilai t-statistik $>$ t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $2,678 > 1,96$, nilai *P-Values* $0,008 < 0,05$ maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Mebel Azia. Hipotesis H_1 dalam penelitian ini **diterima**.

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Styawati & Soedarmadi, 2021), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Keselamatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terhadap pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Mebel Azia. Dimana nilai koefisien *original sample* sebesar 0,728 yang mana merupakan besarnya pengaruh konstruk Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Kemudian, nilai t-statistik $>$ t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $7,756 > 1,96$, nilai *P-Values* $0,000 < 0,05$ maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Mebel Azia. Hipotesis H_2 dalam penelitian ini **diterima**.

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Nasution & DR, 2020), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terhadap pengaruh positif dan signifikan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Mebel Azia. Dimana nilai koefisien *original sample* sebesar -0,004 yang mana merupakan kecilnya pengaruh konstruk Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian, nilai t-statistik $>$ t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $0,094 < 1,96$, nilai *P-Values* $0,925 > 0,05$ maka dapat diperoleh H_0 diterima H_3 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Keselamatan Kerja tidak berpengaruh

positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Mebel Azia. Hipotesis H3 dalam penelitian ini **ditolak**.

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Azmi Daffa Management et al., 2022), dengan hasil penelitian tidak terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terhadap pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Mebel Azia. Dimana nilai koefisien *original sample* sebesar 1,253 yang mana merupakan besarnya pengaruh konstruk Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian, nilai t-statistik $> t$ -tabel 1,96 pada alpha 5% atau $17,152 > 1,96$, nilai *P-Values* $0,000 < 0,05$ maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_4 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Mebel Azia. Hipotesis H_4 dalam penelitian ini **diterima**.

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Dolly .P Sitanggang, 2021), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terhadap pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Mebel Azia. Dimana nilai koefisien *original sample* sebesar -0,269 yang mana merupakan kecilnya pengaruh konstruk Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian, nilai t-statistik $> t$ -tabel 1,96 pada alpha 5% atau $3,805 > 1,96$, nilai *P-Values* $0,000 < 0,05$ maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_5 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Mebel Azia. Hipotesis H_5 dalam penelitian ini **diterima**.

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Samad et al., 2022), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terhadap pengaruh positif dan signifikan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Mebel Azia. Dimana nilai koefisien *original sample* sebesar -0,070 yang mana merupakan kecilnya pengaruh konstruk keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Kemudian, nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $1,831 < 1,96$, nilai *P-Values* $0,068 > 0,05$ maka dapat diperoleh H_0 diterima H_6 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Keselamatan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Mebel Azia. Hipotesis H_6 dalam penelitian ini **ditolak**.

Hasil penelien ini sejalan dengan penelitian (Ardyanto, 2019), dengan hasil penelitian Keselamatan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terhadap pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Mebel Azia. Dimana nilai koefisien *original sample* sebesar -0,195 yang mana merupakan kecilnya pengaruh konstruk lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Kemudian, nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $4,224 > 1,96$, nilai *P-Values* $0,000 < 0,05$ maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_7 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Mebel Azia. Hipotesis H_7 dalam penelitian ini **diterima**.

Hasil penelien ini sejalan dengan penelitian (Arianto, 2022), dengan hasil penelitian Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian tentang pengaruh keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Mebel Azia dapat disimpulkan dibawah ini :

1. Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada

Mebel Azia.

2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Mebel Azia.
3. Keselamatan kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Mebel Azia.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Mebel Azia.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Mebel Azia.
6. Keselamatan kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Mebel Azia.
7. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Mebel Azia

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, maka penulis mengemukakan beberapa saran kepada Perusahaan:

1. Bagi perusahaan

Kinerja Karyawan akan meningkat apabila pihak Mebel Azia dapat meningkatkan:

- a. Lingkungan Kerja melalui peningkatan penerangan/pencahayaan di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, bau tidak sedap di tempat kerja, tata warna di tempat kerja, keamanan di tempat kerja.
 - b. Keselamatan kerja melalui peningkatan pelatihan kerja bagi setiap karyawan, penyediaan alat safety dan alat medis yang cukup bagi karyawan di Mebel Azia.
 - c. Kepuasan Kerja Karyawan melalui peningkatan menyenangkan pekerjaannya, mencintai pekerjaannya, moral kerja, kedisiplinan, prestasi kerja.
2. Bagi penelitian selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat meningkatkan dan mengembangkan hasil penelitian ini dengan melibatkan variabel-variabel independen lainnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan seperti gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja. Dengan harapan, agar sampel dan objek penelitian ini lebih berkembang serta hasil penelitian yang dilakukan lebih akurat dan memiliki manfaat yang lebih besar.

DAFTAR REFERENSI

- Abdul Kadir. (2018). Peranan brainware dalam sistem informasi manajemen jurnal ekonomi dan manajemen sistem informasi. *Sistem Informasi*, 1(September), 60–69. <https://doi.org/10.31933/JEMSI>
- Adhika, I. N. R., Rihayana, I. G., & Salain, P. P. P. (2020). Effect of Work Safety and Work Health (Ohs) on Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variable – a Case Study of Fire and Rescue Service Technical Unit Employees in South Badung, Indonesia. *European Journal of Human Resource Management Studies*, 4(3), 18–27. <https://doi.org/10.46827/ejhrms.v4i3.859>
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Akbar, S. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kerja. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128–138. <https://doi.org/10.47467/mk.v21i2.935>
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *Jurnal Pilar*, 14(1), 15–31.
- Ardyanto, F. (2019). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan sebagai Variabel Intervening (Studi pada CV. Guna Karya Mandiri, Yogyakarta). *Jurnal*, 87(1,2), 149–200.
- Arianto, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT SMG. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(4), 331–342. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/index>
<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/index>
- Aviana, I., Saroh, S., Nikin, R., Jurusan, H., & Bisnis, A. (2019). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT Pentawira Agraha Sakti Tuban). *Jiagabi*, 8(3), 199–205.
- Azmi Daffa Management, I., Azmi Daffa, I., & Nugroho Adi, A. (2022). Pengaruh K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Sub Kontraktor. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 32(1), 32–40. <http://dx.doi.org/10.21776/jki.2022.01.1.04>
- Dolly .P Sitanggang. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada Pt. Air Jernih Pekan Baru Riau. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau Pekanbaru*, 1– 126.
- Hasan, S., Made Santi, N. D., Nugroho, H., Muniarty, P., Amruddin, Santoso, A., Sarjana, S., Afandi, A., Puspito Sari, Y., AKhmad Tarigan, B., & Solehudin. (2022). Pengantar Manajemen. In *Pt. Global Eksekutif Teknologi (Issue September)*.
- Imbron, I., & Pamungkas, I. B. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
Widina Media Utama, 1–27.
- Januarty, W., Ronny Edward, Y., Pakpahan, E., & Purba, K. (2020). Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance with Job Satisfaction as an

- Intervening Variable at PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir Universitas Prima Indonesia, Indonesia. *International Journal of Research and Review*, 7(8), 169–178.
- June, S., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Lautan Lestari Shipyard. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(3), 407–420. <https://doi.org/10.31846/jae.v8i3.325>
- Karina, V., Gadzali, S. S., & Budiarti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hade Dinamis Sejahtera. *The World of Business Administration Journal*, September, 117–123. <https://doi.org/10.37950/wbaj.v2i1.916>
- Kenanga, V., Wangi, N. A. N., Bahiroh, E., & Imron, A. L. I. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja , Beban Kerja ,. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40–50.
- Purwanto, N. (2019). Variabel Dalam Penelitian Pendidikan. *Jurnal Teknodik*, 6115, 196–215. <https://doi.org/10.32550/teknodik.v0i0.554>
- Purwanza dkk., S. W. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi. In *News.Ge (Issue March)*.
- Putri, E. M., Ekowati, V. M., Supriyanto, A. S., & Mukaffi, Z. (2019). the Effect of Work Environment on Employee Performance Through Work Discipline. *International Journal of Research -GRANTHAALAYAH*, 7(4), 132–140. <https://doi.org/10.29121/granthaalayah.v7.i4.2019.882>
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Samad, S., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2022). Pengaruh Keselamatan, Kesehatan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Salaim Ivomas Pratama Tbk (Bimoli) Bitung Pada Era New Normal. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 745–753. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/38322>
- Serlyardan. (2019). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT Sumbertaman Keramik Industri. 12–34.
- Shiddiq, F. W. (2019). Pengaruh Kompetisi Sumber Daya Manusia Dan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah (Survei pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Bandung). *Skripsi*, i, 28. <https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/1988/>
- Styawati, A. N., & Soedarmadi, S. (2021). Analisis Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Java Prima Abadi Semarang). *Solusi*, 19(2). <https://doi.org/10.26623/slsi.v19i2.3132>
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.
- Suparyanto dan Rosad (2015). (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In
- Suparyanto dan Rosad (2015 (Vol. 5, Issue 3).
- Suryani, N. K., Riswandi, P., Hasbi, I., Rochmi, A., Kaitupan, D. J. I., Hasan, M., Setiorini, H., Sudirman, A., Muftiasa, A., Yanti, N. N. S. A., Yuniarti, R., Loppies, Y., & Arta, I. P. S. (2021). Pengantar Manajemen Dan Bisnis. In *Widina Bhakti Persada Bandung All*.