

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi, melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Multi Garmenjaya Bandung

The Influence of Occupational Safety and Health (OSH), Physical Work Environment, and Compensation through Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Multi Garmenjaya Bandung

Beni Setiawan^a, I Made Adnyana^b

Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Nasional^{a,b}

benisetiawam621@gmail.com^a, madeadnyana572@gmail.com^b

Disubmit : 18 Mei 2025, Diterima : 23 Juni 2025, Dipublikasi : 15 Juli 2025

Abstract

The aim of this research is to analyze and obtain empirical evidence of the influence of Occupational Safety and Health, Physical Work Environment, and Compensation through Job Satisfaction on Performance at PT. Multi Garmenjaya. This study highlights the fluctuations and decline in performance at PT. Multi Garmenjaya with dimensions of aspects and measurement indicators. The research sample consisted of 105 permanent employees working at PT. Multi Garmenjaya using a quantitative approach. Data collection techniques were carried out by distributing Google Form questionnaires using a Likert scale from 1 to 5, with data analysis techniques employing Smart PLS 3. The results of the research indicate that there is a positive but not significant effect of Occupational Safety and Health on Performance through Job Satisfaction. For the variable of Physical Work Environment on performance through Job Satisfaction, the results show a positive and significant outcome, and for the variable of Compensation on Performance through Job Satisfaction, the results also show a positive and significant outcome. Additionally, there is a positive and significant effect of Occupational Safety and Health and Physical Work Environment on Performance; however, for the variable of Compensation, the results are negative and not significant regarding Performance at PT. Multi Garmenjaya. Furthermore, the variable of Job Satisfaction on Performance shows a positive and significant result. at PT Multi Garmenjaya. The results of this research provide empirical data for PT. Multi Garmenjaya in enhancing employee effectiveness and evaluation through strategies for Occupational Safety and Health, Physical Work Environment, and more positive Compensation.

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

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa dan memperoleh bukti empiris Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja di PT. Multi Garmenjaya Penelitian ini menyoroti fluktuasi dan penurunan kinerja pada PT. Multi Garmenjaya dengan dimensi aspek dan pengukuran indikator. Sampel penelitian sebanyak 105 Karyawan Tetap yang bekerja di PT. Multi Garmenjaya dengan metode pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner *Google Form* dengan skala Likert 1 sampai 5 dengan teknik analisis data menggunakan Smart PLS 3. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja. Dan untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja melalui Kepuasan Kerja menunjukkan hasil positif dan signifikan, serta untuk variabel Kompensasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja menunjukkan hasil positif dan signifikan. Selain itu, Terdapat pengaruh positif dan signifikan untuk variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja, namun untuk variabel Kompensasi memiliki hasil negatif tidak signifikan terhadap Kinerja pada PT. Multi Garmenjaya. Serta untuk variabel Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja menunjukkan hasil positif dan signifikan. pada PT Multi Garmenjaya. Hasil penelitian ini memberikan data empiris bagi PT. Multi Garmenjaya dalam meningkatkan efektivitas dan evaluasi karyawan melalui strategi Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi yang lebih positif.

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

1. Pendahuluan

Organisasi adalah suatu bentuk kelompok yang didirikan dan mempunyai tujuan yang telah ditentukan. Pada saat ini persaingan dalam organisasi berubah sangat cepat menjadi sangat progresif dan kompetitif sehingga hanya akan dimenangkan oleh organisasi yang mempunyai sumber daya yang tinggi dan berkelanjutan. Organisasi harus mengelola berbagai rangkaian kegiatan dan sumber daya untuk mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian dari subsistem dari susunan organisasi yang hakikatnya memusatkan perhatian pada unsur manusia yang perlu dikelola secara profesional untuk menciptakan keseimbangan antara kebutuhan karyawan, tuntutan pekerjaan dan kemampuan organisasi perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat penting bagi kemajuan perusahaan. Kinerja organisasi bergantung pada Kinerja individu menjadi kunci utama perusahaan untuk berkembang yang akan berkontribusi terhadap Kinerja organisasi. Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibanding dengan organisasi lainnya (Wilson Bangun, 2012).

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Dimana prestasi atau Kinerja adalah catatan mengenai hasil kerja yang diperoleh dari fungsi spesifikasi pekerjaan atau kegiatan dalam batas waktu tertentu memalui sistem manajemen Kinerja (*performance management system*) merupakan proses untuk mengidentifikasi, mengukur dan mengevaluasi Kinerja karyawan dalam perusahaan (Wilson, 2012).

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 kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik itu bagi pekerjaannya, perusahaan maupun bagi masyarakat dan lingkungan-lingkungan sekitar pabrik atau tempat kerja tersebut. Keselamatan dan kesehatan kerja juga merupakan suatu usaha untuk mencegah setiap perbuatan atau kondisi tidak selamat, yang dapat mengakibatkan kecelakaan (Candrianto, 2020).

Lingkungan kerja fisik menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan, karna merupakan salah satu faktor yang mendukung bagi karyawan untuk kenyamanan dan keselamatan pekerjaannya. Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang didalamnya terdapat alat-alat, tata ruang, dan kondisi fisik lainnya yang dapat mempengaruhi aktifitas karyawan. Menurut Sedarmayanti lingkungan kerja fisik adalah segala keadaan yang berbentuk fisik dan terdapat disekitar tempat kerja yang mempengaruhi cara bekerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Suseno (2014) Pemberian kompensasi pada karyawan akan meningkatkan Kinerja dan kepuasan kerja. Sedangkan menurut Afrida (2014) Pemberian kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan akan menciptakan karyawan terdorong dalam menaikkan Kinerjanya. Salah satu alasan utama seseorang karyawan untuk bekerja lebih adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya yang bisa dinilai dengan tingginya kompensasi sehingga hal ini sama dengan

pernyataan Suherman (2014) mengatakan bahwa kompensasi menjadi salah satu faktor terpenting dalam memotivasi seseorang dalam meningkatkan Kinerja pegawai.

Kepuasan kerja merupakan sikap, tindakan, perasaan, atau kesenjangan (gap) antara apa yang telah diperoleh dengan apa yang diharapkan. Sikap senang yang ditunjukkan oleh seseorang dalam bekerja merupakan ekspresi karena apa yang menjadi tanggung jawabnya telah dijalankan dengan baik dan merasa puas atas hasil kerjanya. Sebaliknya apabila seseorang dalam bekerja tidak didukung oleh keselamatan dan Kesehatan kerja yang tidak memadai, lingkungan kerja yang tidak kondusif, kompensasi yang tidak sesuai dan rendahnya perhatian dari pimpinan, maka hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Ketidakpuasan pegawai di tempat kerja dikatakan oleh (Robin & Judge, 2013).

2. Metode

Penelitian yang akan dilakukan dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sumber data primer mengacu pada informasi yang di peroleh langsung dari tangan pertama oleh peneliti terkait dengan variabel ketertaikan untuk tujuan dari pembelajaran. Penelitian ini menggunakan jenis data kualitatif yang dikuantitatifkan dengan skala. Penelitian yang akan di lakukan oleh peneliti, menggunakan sumber data primer.

Lokasi Penelitian ini adalah di PT. Multi Garmenjaya yang berlokasi di jalan Moh.Toha No.215 KM 7,3 Kelurahan Citeureup, kecamatan Dayeuhkolot, Kabupaten Bandung. Provinsi Jawa Barat. Adapun jangka waktu dalam menyusun penelitian ini adalah selama 1 bulan, dari Bulan Juni 2024 sampai Juli 2024,

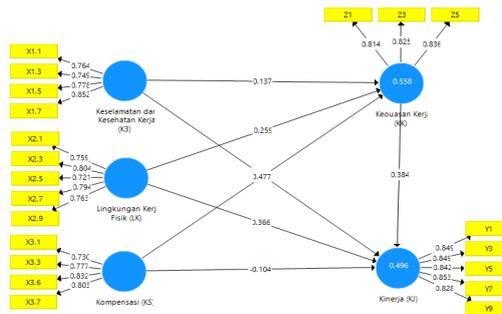
Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Multi Garmenjaya Bandung. Pengambilan sampel pada penelitian ini pengambilan sampel dilakukan dengan teknik purposive sampling. Jumlah sampel sebanyak 105 orang yang kemudian di sebut dengan responden. Instrumen dalam penelitian ini berupa kuesioner, untuk mengetahui sikap dan persepsi responden dalam penelitian ini menggunakan skala Likert.

3. Hasil Dan Pembahasan Karakteristik Responden

Jumlah responden penelitian ini sebanyak 105 orang. Kuesioner dibuat di Google Form dan penyebarannya secara online pada bulan Juni sampai juli 2024. Berdasarkan jenis Kelamin menunjukkan bahwa responden Perempuan 47% dan 53% responden laki-laki. Berdasarkan usia responden dapat diketahui rentang usia >40 tahun sebanyak 64%, berusia 31-40 tahun sebanyak 22%, 26-30 tahun sebanyak 10% dan responden yang berusia 17-25 tahun sebanyak 4%. lama masa bekerja >10 tahun 67%, masa bekerja antara 6-10 tahun 15%, masa bekerja 1-5 tahun 18%.

Model Pengukuran Reflektif (*Outer Model*)

Uji validitas terdiri atas validitas konvergen (convergent validity) dan validitas diskriminan (discriminant validity). Discriminant validity dapat dilihat pada loading factor seperti pada gambar 1.



Sumber : Output SmartPLS 3, (2024)
 Gambar 1. Hasil Analisis Model PLS

hasil perhitungan loading faktor dengan menunjukkan hasil dengan nilai loading faktor yang sudah diatas 0,6, yang dimana syarat validitas konvergen adalah 0,6 sehingga indikator yang diteliti sudah memenuhi syarat validitas konvergen dan memiliki validitas yang sesuai dengan syarat yang dipersyaratkan rule of thumb.

Uji Validitas Konvergen

Uji Validitas konvergen melalui loading faktor. Suatu instrument dikatakan memenuhi pengujian validitas konvergen apabila memiliki loading faktor diatas 0,6. Hasil pengujian validitas konvergen disajikan dalam tabel 1.

Hasil Pengujian validitas

Tabel 1. Hasil Pengujian validitas

Variabel	Indikator	Loading Factor	Validitas
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	X1.K31	0,764	Valid
	X1.K32	0,749	Valid
	X1.K33	0,778	Valid
	X1.K34	0,852	Valid
Lingkungan Kerja Fisik (LK)	X2.LK1	0,759	Valid
	X2.LK2	0,804	Valid
	X2.LK3	0,721	Valid
	X2.LK4	0,794	Valid
	X2.LK5	0,763	Valid
Kompensasi (KS)	X3.KS1	0,730	Valid
	X3.KS2	0,777	Valid
	X3.KS3	0,832	Valid
	X3.KS4	0,803	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	Z.KK1	0,814	Valid
	Z.KK2	0,825	Valid
	Z.KK3	0,836	Valid
Kinerja (Y)	Y.KK1	0,849	Valid
	Y.KK2	0,849	Valid
	Y.KK3	0,842	Valid
	Y.KK4	0,853	Valid
	Y.KK5	0,828	Valid

Sumber : Output SmartPLS 3, (2024)

Hasil pengolahan data dengan SmartPLS yang tertera di tabel dapat diketahui bahwa semua indikator yang mengukur variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja menunjukkan nilai loading faktor lebih besar dari 0,6. Dengan demikian dapat di artikan bahwa indikator

tersebut dinyatakan valid dalam mengukur variable Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja.

Hasil Pengujian Validitas Konvergen

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas Konvergen

Variabel Laten	Average Variance Extracted (AVE)	Validitas
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	0,619	Valid
Lingkungan Kerja Fisik (LK)	0,591	Valid
Kompensasi (KS)	0,619	Valid
Kepuasan Kerja (KK)	0,680	Valid
Kinerja (KJ)	0,713	Valid

Sumber : Output SmartPLS 3,(2024)

Hasil pengolahan data dengan SmartPLS3 yang tertera di tabel dapat diketahui bahwa semua indikator yang mengukur variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja menunjukkan nilai Average Variance Extracted (AVE) yang lebih besar dari 0,5. Uji Validitas Diskriminan

Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas konstruk adalah cronbach alpha dan composite reliability. Kriteria pengujian menyatakan bahwa apabila composite reliability bernilai lebih besar dari 0,7 dan cronbach alpha bernilai lebih besar dari 0,6 maka konstruk tersebut dinyatakan reliabel.

Hasil Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

Tabel 3. Hasil Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

Variabel Laten	Cronbach's Alpha	Reliabilitas Komposit	Keterangan
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	0,796	0,806	Reliable
Lingkungan Kerja Fisik (LK)	0,826	0,827	Reliable
Kompensasi (KS)	0,793	0,794	Reliable
Kepuasan Kerja (KK)	0,765	0,766	Reliable
Kinerja(KJ)	0,899	0,900	Reliable

Sumber : Output SmartPLS 3,(2024)

Hasil uji Cronbach Alpha semua indikator yang mengukur variable nilai composite reliability pada variabel dinyatakan reliable dan untuk nilai nilai composite reliability pada variabel menunjukkan nilai lebih besar dari 0,7. Dengan demikian, berdasarkan perhitungan composite reliability semua indikator yang mengukur variable Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja dinyatakan Reliable.

Koefisien Goodness of Fit Model (R-Square)

Tabel 4.R Square

Variabel	R Square
Kinerja (Y)	0,505
Kepuasan Kerja (Z)	0,545

Sumber : Output SmartPLS 3,(2024)

Hasil dari evaluasi inner model menunjukkan nilai R Square (R^2) yang diperoleh untuk variabel Kinerja yaitu sebesar 0,505. Hal ini menunjukkan bahwa 50,5% bahwa variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh 3 (tiga) variabel independen, yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi sebesar 50,5%, Sisanya sebesar 54,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian. Selain itu, nilai R Square (R^2) untuk variabel Kepuasan Kerja yaitu sebesar 0,545. Hal ini menunjukkan bahwa 54,5% variabel kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh 3 (tiga) variabel independent Keselamatan dan Kesehatan Kerja, lingkungan kerja fisik, dan Kompensasi. Sisanya yakni sebesar 50,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

Q² Predictive Relevan

Tabel 5. Q² Predictive Relevance

Variabel	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	420,000	420,000	
Lingkungan Kerja Fisik (LK)	525,000	525,000	
Kompensasi (KS)	420,000	420,000	
Kepuasan Kerja (KK)	315.000	201,895	0.359
Kinerja (KJ)	525.000	360,894	0,313

Sumber : Output SmartPLS 3,(2024)

Berdasarkan konstruk eksogen keselamatan dan Kesehatan Kerja, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi mampu menjelaskan variabel Kinerja sebesar 0,313 dan variabel kepuasan kerja 0,359 nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel eksogen senilai $Q^2 > 0$ mampu memprediksi variabel endogen dengan baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas cukup baik sebagai variabel prediktor.

Besar Pengaruh Langsung (F Square)

Tabel 6. Nilai F-Square

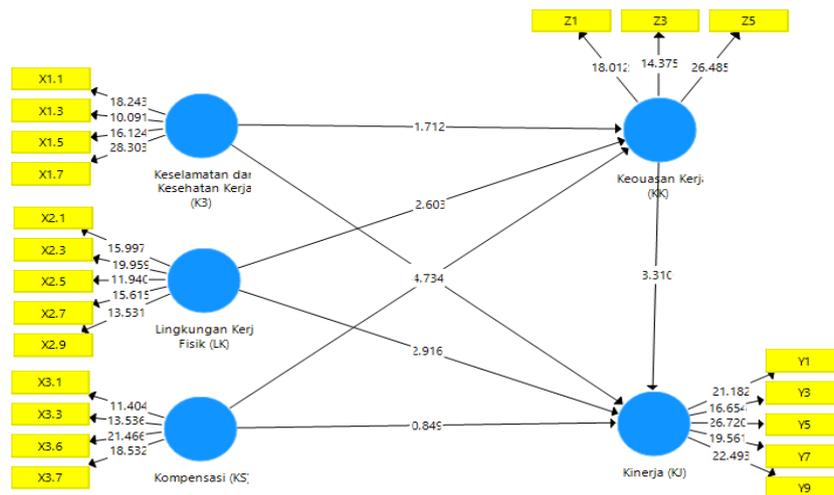
	Hipotesis	Efek Size (f ²)	Ket.
H1	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) > Kinerja (KJ)	0,040	Rendah
H2	Lingkungan Kerja Fisik(LK) > Kinerja (KJ)	0,131	Sedang
H3	Kompensasi (KS) > Kinerja (KJ)	0,009	Rendah
H4	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) > Kepuasan Kerja (KJ)	0,032	Rendah
H5	Lingkungan Kerja Fisik (LK) > Kepuasan Kerja (KK)	0,080	Rendah
H6	Kompensasi (KS) > Kepuasan Kerja (KK)	0,294	Sedang
H7	Kepuasan Kerja (KK) > Kinerja (KJ)	0,129	Sedang

Sumber : Output SmartPLS 3,(2024)

Hasil analisis tersebut memperlihatkan bahwa nilai effect size variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja memiliki nilai 0,040 (kategori rendah), variabel Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja adalah sebesar 0,131 (kategori sedang), variabel kompensasi terhadap kinerja adalah sebesar 0,009 (kategori rendah), Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai 0,032 (kategori rendah), variabel Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan kerja adalah sebesar 0,080 (kategori rendah), variabel Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,294 (kategori sedang), variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja adalah sebesar 0,129 (kategori sedang).

Uji Hipotesis

Evaluasi model struktural sebagai pengujian hipotesis tentang pengaruh antara variabel penelitian yang harus memenuhi kriteria yang ditentukan selain memenuhi syarat lainnya ditunjukkan melalui pengujian hipotesis. Hasil yang diperoleh dari tahap pengujian hipotesis merupakan uji signifikansi Path Coefficient yang dalam PLS dilakukan dengan melakukan bootstrapping pada model yang diusulkan dengan tujuan untuk memutuskan atau membuktikan apakah hipotesis diterima atau ditolak.



Gambar 2. Hasil Pengukuran Inner Model Bootstrapping
 Sumber: Output SmartPLS 3 (2024)

Hasil uji *bootstrap* dengan inner dan outer model menunjukkan t hitung dan P-values yang memenuhi uji validitas dan uji reliabilitas di tahap sebelumnya. Data di atas diterjemahkan untuk pengujian pengaruh langsung dan tidak langsung.

Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Untuk mengetahui hubungan structural antar variabel laten, maka harus dilakukan pengujian hipotesis terhadap koefisien jalur antar variabel dengan membandingkan angka p-value dengan alpha (0,005) atau t-statistik sebesar (>1.96). Besarnya P-value dan juga t-statistik diperoleh dari output pada SmartPLS dengan menggunakan metode bootstrapping.

Tabel 7. Hasil Uji Pengaruh Langsung

	Original Sample	T Statistics	P Values
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)> Kinerja (KJ)	0,167	2.150	0,016
Lingkungan Kerja Fisik (LK)> Kinerja (KJ)	0,366	2,938	0,002
Kompensasi (KS)> Kinerja (KJ)	-0,104	0,863	0,194
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) > Kepuasan Kerja (KJ)	0,137	1.694	0,045
Lingkungan Kerja Fisik (LK) > Kepuasan Kerja (LK)	0,259	2.449	0,007
Kompensasi (KS)> Kepuasan Kerja (KK)	0,477	4,529	0,000
Kepuasan Kerja (KK)> Kinerja (KJ)	0,384	3,474	0,000

Sumber: Output SmartPLS 3 (2024)

Nilai hasil uji pengaruh langsung variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja memiliki nilai original sample sebesar 0,167, t-statistik sebesar 2.150 dan P value 0,016 (diterima). Lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja memiliki nilai original sample sebesar 0,366, t-statistik sebesar 2.938 dan P value 0,002 (diterima). Kompensasi terhadap Kinerja memiliki nilai original sample sebesar -0,104, t-statistik sebesar 0.863 dan P value 0,194 (ditolak). Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai original sample sebesar

0,137, t-statistik sebesar 1.694 dan P value 0,045 (diterima). Lingkungan Kerja fisik terhadap Kepuasan kerja memiliki nilai original sample sebesar 0,259, t-statistik sebesar 2.449 dan P value 0,007 (diterima). Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai original sample sebesar 0,477, t-statistik sebesar 4.529 dan P value 0,000 (diterima). Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kerja memiliki nilai original sample sebesar 0,384, t-statistik sebesar 3.474 dan P value 0,000 (diterima).

Tabel 8. Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample	T Statistics	P Values
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) > Kepuasan Kerja (KK) > Kinerja (KJ)	0,053	1,389	0,083
Lingkungan Kerja Fisik (LK) > Kepuasan Kerja (KK) > Kinerja (KJ)	0,099	1,923	0,028
Kompensasi (KS) > Kepuasan Kerja (KK) > Kinerja (KJ)	0,183	2,847	0,002

Sumber: Output SmartPLS 3 (2024)

Nilai hasil uji pengaruh langsung variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja memiliki nilai original sample sebesar 0,053, t-statistik sebesar 1,389 dan P value 0,083 (ditolak). Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja memiliki nilai original sample sebesar 0,099, t-statistik sebesar 1,923 dan P value 0,028 (diterima). Kompensasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja memiliki nilai original sample sebesar 0,183, t-statistik sebesar 2,847 dan P value 0,002 (diterima).

Dari hasil PLS dapat ditentukan persamaan Regresi Model Jalur sebagai berikut:

Path Analysis Persamaan 1:

$$KK = \beta_1K3 + \beta_2LK + \beta_3KS$$

$$KK = 0,167K3 + 0,366LK + (-0,104)KS$$

Variabel Keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja fisik menunjukkan nilai yang positif sehingga bisa dinyatakan jika variabel keselamatan dan kesehatan kerja setara lingkungan kerja fisik berpengaruh searah terhadap variable kinerja. Sedangkan untuk koefisien komepensasi menunjukan nilai negatif sehingga bisa dinyatakan jika komepensasi berlawanan arah terhadap variabel kinerja lainnya.

Path Analysis Persamaan 2:

$$KJ = \beta_1K3 + \beta_2LK + \beta_3KS + \beta_1KK$$

$$KJ = 0,137K3 + 0,259LK + 0,477KS + 0,384KK$$

Variabel Keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja fisik dan kompensasi menunjukkan nilai yang positif sehingga bisa dinyatakan jika variabel keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja fisik dan kompensasi berpengaruh searah terhadap variable kepuasan kerja. Dan untuk variabel kepuasan kerja terhadap kinerja munjukan nilai positif dan berpengaruh searah terhadap variabel kinerja.

1. Pengaruh langsung K3 terhadap KJ sebesar 0,167 dengan koefisien regresi pengaruh tidak langsung K3 terhadap KJ melalui KK sebesar 0,053 dan total pengaruhnya sebesar 0,137. Dengan ini dapat diketahui bahwa pengaruh langsung lebih besar dari pada pengaruh tidak langsungnya. sehingga bisa dinyatakan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja.

2. Pengaruh langsung LK terhadap KJ sebesar 0,366 dengan koefisien regresi pengaruh tidak langsung LK terhadap KJ melalui KK sebesar 0,099 dan total pengaruhnya sebesar 0,259. Dengan ini dapat diketahui bahwa pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsungnya. sehingga bisa dinyatakan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh langsung terhadap kinerja.
3. Pengaruh langsung KS terhadap KJ sebesar -0,104 dengan koefisien regresi pengaruh tidak langsung KS terhadap KJ melalui KK sebesar 0,183 dan total pengaruhnya sebesar 0,477. Dengan ini dapat diketahui bahwa pengaruh tidak langsung lebih besar dari pada pengaruh langsungnya. sehingga bisa dinyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja.

Pengaruh Peran Mediasi

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 5 dapat dikategorikan model peran mediasi sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

Variabel Independen	Mediator	Variabel Dependen	Pengaruh Langsung (p3)	Pengaruh Tidak Langsung (p1 x p2)	Kategori Mediasi
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	Kepuasan Kerja (KS)	Kinerja Karyawan (KK)	0,016	0,083	<i>Direct-only (no Mediation)</i>
Lingkungan Kerja Fisik (LK)	Kepuasan Kerja (KS)	Kinerja Karyawan (KK)	0,002	0,028	<i>Complementary - Partial Mediation</i>
Kompensasi (KS)	Kepuasan Kerja (KS)	Kinerja Karyawan (KK)	0,194	0,002	<i>Indirect-only (Full-Mediation)</i>

Sumber: Output SmartPLS 3,(2024)

Pada tabel dapat dijelaskan, sebagai berikut:

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)-> Kepuasan Kerja (KS) -> Kinerja Karyawan (KK) Terdapat pengaruh mediasi (p3), tetapi tidak ada pengaruh tidak langsung. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja memiliki pengaruh mediasi tetapi tidak ada pengaruh tidak langsung dengan nilai 0.016 kategori *Direct-only (no Mediation)*.
2. Lingkungan Kerja Fisik (LK)-> Kepuasan Kerja (KS) -> Kinerja. Terdapat pengaruh mediasi (p1 x p2) dan pengaruh langsung (p3) dimana terdapat keduanya dan menunjukkan pada arah yang sama. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja memiliki pengaruh mediasi dengan nilai mediasi 0.028 dan pengaruh langsung 0.010 kategori *Complementary – (Partial Mediation)*.
3. Kompensasi -> Kepuasan Kerja (KS) -> Kinerja Karyawan (KK). Terdapat pengaruh mediasi (p1 x p2), tetapi tidak ada pengaruh langsung. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja memiliki pengaruh mediasi secara tidak langsung dengan nilai 0.002 kategori *Indirect-only (Full-Mediation)*.

Hipotesis dan Analisis

Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Pengujian hipotesis pengaruh langsung digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh secara langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen. Kriteria pengujian menyatakan bahwa apabila koefisien jalur bernilai positif dan nilai p values \leq level of significance ($\alpha = 4.2\%$) maka dinyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Tabel 10. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis Langsung

	Hipotesis	Path Coefficient	T Statistics	P Values	Ket.
H1	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) > Kinerja (KJ)	0,159	2.150	0,016	Diterima
H2	Lingkungan Kerja Fisik (LK) > Kinerja (KJ)	0,374	2,938	0,002	Diterima
H3	Kompensasi (KS) > Kinerja (KJ)	-0,107	0,863	0,194	Ditolak
H4	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) > Kepuasan Kerja (KJ)	0,143	1.694	0,045	Diterima
H5	Lingkungan Kerja Fisik (LK) > Kepuasan Kerja (LK)	0,268	2.449	0,007	Diterima
H6	Kompensasi (KS) > Kepuasan Kerja (KK)	0,471	4,529	0,000	Diterima
H7	Kepuasan Kerja (KK) > Kinerja (KJ)	0,385	3,474	0,000	Diterima

Sumber: Output SmartPLS 3 (2024)

1. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja, dimana hasilnya menunjukkan hasil nilai koefisien jalur sebesar 0,159, nilai t-statistik 2,150, nilai p values sebesar 0,016 (diterima). Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif dan nilai p value < level of significance ($\alpha = 4,2\%$). Hal ini menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja, dimana hasilnya menunjukkan hasil nilai koefisien jalur sebesar 0,374, nilai t-statistik 2,938, nilai p values sebesar 0,002 (diterima). Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif dan nilai p value < level of significance ($\alpha = 4,2\%$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja, dimana hasilnya menunjukkan hasil nilai koefisien jalur sebesar -0,107, nilai t-statistik 0,863, nilai p values sebesar 0,194 (ditolak). Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai negatif dan nilai p value > level of significance ($\alpha = 4,2\%$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja.

4. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis Pengaruh keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja, dimana hasilnya menunjukkan hasil nilai koefisien jalur sebesar 0,143, nilai t-statistik 1.694, nilai p values sebesar 0,045 (diterima). Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif dan nilai p value < level of significance (alpha = 4,2%). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap kepuasan kerja.

5. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja, dimana hasilnya menunjukkan hasil nilai koefisien jalur sebesar 0,268, nilai t-statistik 2,449, nilai p values sebesar 0,007 (diterima). Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif dan nilai p value < level of significance (alpha = 4,2%). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja.

6. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja, dimana hasilnya menunjukkan hasil nilai koefisien jalur sebesar 0,471, nilai t-statistik 4,529, nilai p values sebesar 0,000 (diterima). Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif dan nilai p value < level of significance (alpha = 4,2%). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap kepuasan kerja.

7. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja, dimana hasilnya menunjukkan hasil nilai koefisien jalur sebesar 0,385, nilai t-statistik 3,4741, nilai p values sebesar 0,000 (diterima). Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif dan nilai p value < level of significance (alpha = 4,2%). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja.

Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung dilakukan dengan tujuan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh secara tidak langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui variabel mediasi. Kriteria pengujian menyatakan bahwa apabila koefisien jalur bernilai positif dan nilai p values ≤ level of significance (alpha = 4,2%) maka dinyatakan terdapat pengaruh signifikan variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui variabel mediasi.

Tabel 11. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis Tidak Langsung

	Hipotesis	Path Coefficient	T Statistics	P Values	Ket.
H8	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) > Kepuasan Kerja (KK)> Kinerja (KJ)	0,053	1,389	0,083	Ditolak
H9	Lingkungan Kerja Fisik (LK)> Kepuasan Kerja (KK)> Kinerja (KJ)	0,099	1,923	0,028	Diterima
H10	Kompensasi (KS) > Kepuasan Kerja (KK)> Kinerja (KJ)	0,183	2.847	0,002	Diterima

Sumber: Output SmartPLS 3 (2024)

1. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Intervening

Dari hasil analisis diperoleh hasil kepuasan kerja sebagai intervening menghasilkan koefisien jalur sebesar 0,053, nilai t-statistik 1.389, nilai p values sebesar 0,083 (ditolak). Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai negatif dan nilai p value < level of significance (alpha = 4,2%). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja dengan melalui kepuasan kerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Intervening

Dari hasil analisis diperoleh hasil kepuasan kerja sebagai intervening menghasilkan koefisien jalur sebesar 0,099, nilai t-statistik 1,923, nilai p values sebesar 0,028 (diterima). Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif dan nilai p value < level of significance (alpha = 4,2%). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja dengan melalui kepuasan kerja. Sama dengan diatas

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Intervening

Dari hasil analisis diperoleh hasil kepuasan kerja sebagai intervening menghasilkan koefisien jalur sebesar 0,183, nilai t-statistik 2.847, nilai p values sebesar 0,002 (diterima). Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif dan nilai p value < level of significance (alpha = 4,2%). Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap Kinerja dengan melalui kepuasan kerja.

Confidence Interval 95% Path Coefficient Pengaruh Tidak Langsung

Ukuran ini untuk menunjukkan nilai minimum dan maksimum yang mempengaruhi antara variabel yang diteliti. Dengan menunjukkan antar batas bawah dan batas atas. Confidence Interval 95% Path Coefficient Pengaruh Tidak Langsung.

Tabel 11. Confidence Interval 95% Path Coefficient Pengaruh Tidak Langsung

Hipotesis	95% Interval	
	Kepercayaan Path Coefficient	
	Batas Bawah	Batas Atas
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) > Kepuasan Kerja (KK)> Kinerja (KJ)	0,004	0,125
Lingkungan Kerja Fisik (LK)> Kepuasan Kerja (KK)> Kinerja (KJ)	0,023	0,296
Kompensasi (KS) > Kepuasan Kerja (KK)> Kinerja (KJ)	0,079	0,195

Sumber: Output SmartPLS 3 (2024)

Confidence Interval 95% Path Coefficient terhadap pengaruh tidak langsung dengan nilai minimum dan maksimum yang paling tinggi ada pada variabel kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dengan nilai batas bawah 0,079 dan batas atas 0,195 dan variabel yang terkecil ada pada variabel keselamatan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dengan nilai batas bawah 0,004 dan nilai batas atas 0,125 maka hal ini akan berpengaruh terhadap margin eror pada setiap variabel tidak langsung.

4. Simpulan

Hasil pengujian dan pembahasan pada bab sebelumnya menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

- a. Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan PT. Multi Garmenjaya tahun 2024. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan menggunakan fasilitas alat pelindung diri dengan baik sebagai mana fungsinya alat keselamatan kerja dan menggunakan fasilitas kesehatan untuk meningkatkan kinerja.
- b. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan PT. Multi Garmenjaya Tahun 2024. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik yang di miliki perusahaan dalam keadaan baik sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimana lingkungan yang nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan
- c. Kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan PT. Multi Garmenjaya Tahun 2024. Hal ini menunjukkan kompensasi persepsi karyawan tentang kompensasi dengan perusahaan terjadi perbedaan persepsi yang akan berpengaruh terhadap kinerja.
- d. Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada perusahaan PT. Multi Garmenjaya Tahun 2024. Hal ini menunjukkan bahwa peranan Keselamatan dan kesehatan Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang dimana dengan adanya fasilitas dari perusahaan untuk keselamatan dan kesehatan kerja karyawan akan lebih aman dan kepuasan kerjanya akan tinggi.
- e. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada perusahaan PT. Multi Garmenjaya Tahun 2024. Hal ini menunjukkan bahwa peranan Lingkungan Kerja Fisik yang di miliki perusahaan dalam keadaan baik sehingga berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dimana lingkungan kerja yang nyaman dan kepuasan kerjanya akan tinggi.
- f. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada perusahaan PT. Multi Garmenjaya Tahun 2024. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi yang diterima oleh karyawan dengan baik hal ini dapat memberikan dampak positif sehingga kepuasan kerjanya akan tinggi.
- g. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan PT. Multi Garmenjaya Tahun 2024. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan memberikan kepuasan dalam bekerja guna menunjang setiap pekerjaannya. Dapat disimpulkan perusahaan telah melakukan tingkat profesionalisme dan transparansi dalam proses pekerjaan serta memberikan kondisi secara efektif dan efisien dalam proses menyelesaikan pekerjaan.
- h. Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja pada perusahaan PT. Multi Garmenjaya Tahun 2024. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Keselamatan dan Kesehatan kerja mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja tetapi pengaruhnya tidak dominan, dapat dikatakan di PT. Multi Garmenjaya tersebut masih belum menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih baik.
- i. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada perusahaan PT. Multi Garmenjaya Tahun 2024. Hal ini menunjukkan perusahaan dapat memberikan fasilitas Lingkungan Kerja Fisik yang memadai sehingga karyawan bisa melakukan pekerjaan dengan

baik, sehingga kinerja karyawan melalui kepuasan kerja menghasilkan prestasi yang baik guna meningkatkan elektabilitas sebuah perusahaan.

- j. Kompensasi memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada perusahaan PT. Multi Garmenjaya Tahun 2024 Hal ini menunjukkan perusahaan dapat memberikan Kompensasi yang memadai sehingga karyawan bisa melakukan perkerjaan dengan baik, sehingga kinerja karyawan melalui kepuasan kerja menghasilkan prestasi yang baik guna meningkatkan elektabilitas sebuah perusahaan.

5. Daftar Pustaka

- Afrida, Z., Sunuharyo, B. S., & Astuti, E. S. (2014). Motivasi kerja dan kinerja karyawan (Studi pada karyawan Departemen Produksi PT. Ekamas Fortuna Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(1), 1–9.
- Angel, R., & Sofia. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, [volume dan halaman tidak tersedia].
- Ardiana, I. D. P., Natsir, S., & Kornelius, Y. (2018). Pengaruh kompensasi non finansial, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Donggala. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, 4(1), 61–70.
- Bagas. (2019). Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Barat. [Skripsi, universitas tidak disebutkan].
- Candrianto. (2020). *Pengenalan keselamatan dan kesehatan kerja (I)*. Literasi Nusantara.
- Dinus, R., & Sonny. (2016). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica di Kabupaten Jayawijaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, [volume dan halaman tidak tersedia].
- Firmandari, N. (2014). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi (Studi pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). *Ekbis*, 9(1), 25–34.
- Fitri Rahmadani, & Sampeliling, A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, [volume dan halaman tidak tersedia].
- Dessler, G. (2015). *Human resource management* (14th ed.). Pearson Education, Inc.
- Hair, J. F., Page, M., & Brunsveld, N. (2020). *Essentials of business research methods*. Routledge.
- Hamid, D., Suseno, S., & Ruhana, I. (2014). Kinerja karyawan (Studi pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 1–6.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan ke-9). PT Bumi Aksara.
- Heidjrachman, & Husnan, S. (2002). *Manajemen personalia*. BPFE Yogyakarta.

- Hidayatullah, A., & Tjahjawati, S. S. (2017). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3. <https://media.neliti.com/media/publications/281718>
- Fitri, I. K., & Endratno, H. (2021). Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan organizational citizenship behavior sebagai variabel intervening: Studi pada karyawan Hotel Bahari, Kabupaten Tegal. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, [volume tidak tersedia].
- Suryawan, K. S. B., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2024). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Pandawa Surya Sentosa di Kota Balikpapan, Kalimantan Timur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, [volume tidak tersedia].
- Kasmir. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)* (Edisi ke-4). PT Rajagrafindo Persada.
- Lestari, S., Kadir, A., & Qomariyah, E. (2020). Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan pada SPBU Hj. Nurmiati Puuwatu. *Business UHO: Jurnal Administrasi Bisnis*, 5. <http://ojs.uho.ac.id/index.php/BUSSINESUHO/article/view/13483>
- Manda, K., & Kusri. (2018). Analisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Samudra Perdana.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Perencanaan dan pengembangan manajemen sumber daya manusia*. PT Refika Aditama.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). *Human resource management* (13th ed.). Cengage.
- Meidya, & Bambang. (2019). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan produksi di UD. Mulia Jaya Taman Sidoarjo.
- Moleong, L. J. (2011). *Metodologi penelitian kualitatif* (Edisi revisi). PT Remaja Rosdakarya.
- Muhraweni. (2017). Pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Manajemen*, 2(1), 55–70.
- Nining, B., & Wiwin. (2018). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kutai Timber Indonesia.
- Oktarina. (2021). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan proyek konstruksi pada PT. Surya Nusa Silampari Palembang.
- Olga, L. (2023). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatra Barat.
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Global.
- Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat No. 05/PRT/M/2014 tentang Pedoman Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) Konstruksi Bidang Pekerjaan Umum.
- Peraturan Menteri Pekerjaan Umum No. 09/PER/M/2008 tentang Pedoman Sistem Manajemen K3 Konstruksi Bidang Pekerjaan Umum.
- Wulandari, P., & Frianto, A. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Suncity Festival Madiun. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, [volume tidak tersedia].
- Rivai, V. (2011). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Rajawali Press.

- Robbins, S. P. (2013). *Perilaku organisasi*. PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (15th ed.). Pearson Education, Inc.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata kerja dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Refika Aditama.
- Silvia, D. (2016). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 40(1), 76–85.
- Suaedah, S. (2020). Pengaruh kompetensi profesional, kompensasi, dan disiplin terhadap kinerja guru. *SAP (Susunan Artikel Pendidikan)*, 5(2), 177–181. <https://doi.org/10.30998/sap.v5i2.7698>
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabet.
- Suherman, A. (2021). Pengaruh kompetensi, kompensasi, disiplin kerja terhadap kinerja guru pada Lazuardi Global Islamic School. *Journal of Management and Business Review*, 18, 614–629.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Tannady, H. (2017). *Manajemen sumber daya manusia (I)*. Expert.
- Tiurma, R. (2021). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada kepuasan kerja proyek pada pembangunan rumah susun lanjutan Provinsi Sumatra Utara I Medan.
- Wexley, K. N., & Yulk, G. A. (1977). *Organizational behavior and personnel psychology*. Richard D. Irwin, Inc.
- Wilson, B. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Erlangga.
- Yacinda, D., & Ika. (2014). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan di PT. Telkomsel Area III.
- Yahyagil, M. Y. (2015). Values, feelings, job satisfaction and well-being: The Turkish case. *Management Decision*, 53(10), [halaman tidak tersedia]. Taylor & Francis Group.