



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 3 Tahun 2024 Page 8105-8118

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Peran Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai: Perspektif Mediasi Lingkungan dan Keselamatan Kerja

Nafiz Annas¹, Feby Arma Putra^{2✉}

Politeknik PGRI Banten

Email: feby@politeknikpgribanten.ac.id[✉]

Abstrak

Artikel ini bertujuan untuk menguji pengaruh keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai moderatonya. Data dikumpulkan dengan kuisioner pada 140 pegawai di Puskesmas Kota Cilegon dengan teknik *simple random sampling*. Analisis data menggunakan metode *Partial Least Square* melalui pengujian outer dan inner model. Kajian ini menyimpulkan bahwa adanya pengaruh signifikan dengan arah yang positif keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh signifikan positif lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai, pengaruh signifikan positif keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh signifikan positif lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja dan pengaruh signifikan kepuasan positif kerja terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Keselamatan Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai*

Abstract

This article aims to examine the influence of work safety and work environment on employee performance with job satisfaction as the moderator. Data was collected using a questionnaire from 140 employees at the Cilegon City Health Center using a simple random sampling technique. Data analysis uses the Partial Least Square method through testing the outer and inner models. This study concludes that there is a significant positive influence of work safety on employee performance, a significant positive influence of the physical work environment on employee performance, a significant positive influence of job safety on job satisfaction, a significant positive influence of the physical work environment on job satisfaction and a significant positive influence of positive satisfaction. Work on employee performance.

Keywords: Work Safety, Work Environment, Job Satisfaction, Employee Performance

PENDAHULUAN

Puskesmas ialah sarana jasa kesehatan yang menyelenggarakan usaha kesehatan penduduk serta upaya kesehatan perseorangan tingkatan awal, dengan mengedepankan usaha promotif serta preventif, guna menggapai standar kesehatan penduduk yang tinggi di daerah kerjanya. Dalam mendukung terwujudnya kecamatan yang sehat, Puskesmas bertanggung jawab untuk melaksanakan kebijakan kesehatan guna mencapai tujuan pembangunan kesehatan di wilayah kerja masing-masing.

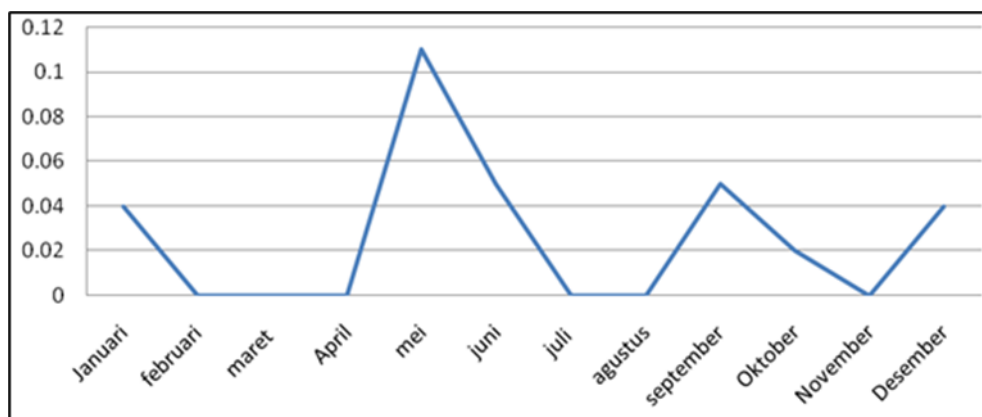
Sejak pemerintah meluncurkan program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN), maka peran dan organisasi-organisasi kesehatan menjadi sangat penting. Program Jaminan Kesehatan Nasional merupakan program negara dan warga Indonesia supaya warga Indonesia bisa hidup sehat, produktif, serta aman. Puskesmas merupakan JKN dalam memberikan rujukan pada pasien untuk berobat. Program ini juga diatur dalam UU No 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan serta Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja bagi seluruh tenaga kerja yang sedang bekerja.

Masalah yang sering terjadi terhadap keselamatan dan kesehatan kerja ialah berbentuk hambatan pada lingkungan kerja, kendala psikologis, serta kendala kecelakaan (Widodo, 2015). Buat kasus- kasus yang non parah baik injury maupun PAK, instrumen kesehatan saat ini terus menjadi bertambah, berbanding berlawanan dengan zona arsitektur serta agrikultur yang dahulu sangat besar, saat ini telah amat menyusut. Tidak hanya itu, infeksi nosokomial sedang jadi rumor lumayan penting digolongan jasa kesehatan, maka pengembangan program patient safety amat relevan dikembangkan. Karena itu pengembangan program keamanan serta kesehatan kegiatan di fasilitas kesehatan

semacam Puskesmas serta sarana kesehatan yang lain butuh dikembangkan dalam usaha mencegah baik tenaga kesehatan sendiri ataupun penderita.

Kinerja pegawai lembaga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilannya (Putra, 2016). Kinerja merupakan analogi antara hasil kerja yang sebenarnya dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Selain itu, lingkungan kerja di dalam institusi itu sendiri mungkin memiliki dampak langsung atau tidak langsung pada keselamatan karyawan. Penting bagi lingkungan kerja untuk memastikan bahwa karyawan merasa nyaman sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan mereka secara efektif (Putra & Suseno, 2022).

Riset ini dilakukan terhadap pegawai Puskesmas di Kota Cilegon. Fenomena mengenai permasalahan peran kepuasan kerja dalam memediasi lingkungan kerja dan keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas di Kota Cilegon dikatakan positif ataupun pantas bila manusia bisa melaksanakan aktivitas dengan maksimal, sehat, nyaman serta aman. Kesesuaian keselamatan kerja yang kurang baik bisa menghalangi bagaimana organisasi pemerintah dalam pencapaian tujuan atau dalam penerapan tugas pokok dan fungsinya.



Gambar 1. Laporan Kasus Tertusuk Jarum Puskesmas di Kota Cilegon Tahun 2020
sumber: Puskesmas Kota Cilegon, data tahun 2020

Berlandaskan Diagram 1.1 dijelaskan bahwa kecelakaan kerja yang berlangsung Puskesmas di Kota Cilegon di atas insiden paling tinggi terjadi pada bulan Mei 2020 yaitu 0,11% dan terendah terjadi pada bulan Oktober 2020 yaitu sebesar 0,02%. Paparan insiden terjadi akibat cara kerja yang tidak sesuai dengan prosedur dan kurang fitnya pegawai serta ada kerusakan pada peralatan kerja.

Berlandaskan data dari Bidang Kepegawaian tahun 2019-2020 menunjukkan bahwa skor rata-rata kinerja pegawai berlandaskan SKP menunjukkan kecenderungan menurun. Beberapa faktor dapat menunjukkan penurunan kinerja diantaranya adalah dampak dari keselamatan kerja yang belum optimal, keselamatan kerja yang positif bisa menaikkan

kinerja pegawai. Begitu juga lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja yang baik, maka pegawai akan berusaha lebih baik lagi, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian sebelumnya menjadi tolok ukur evaluasi dampak motivasi kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil riset Rozy, et.al (2013) motivasi kesehatan dan keselamatan kerja berdampak terhadap kinerja karyawan menghasilkan kesimpulan bahwa keselamatan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Berihna (2010) dengan variabel keselamatan kerja, evaluasi dan organisasi, menghasilkan kesimpulan bahwa keselamatan kerja berdampak positif terhadap kinerja. Penelitian Anjani (2014) yang melibatkan faktor keselamatan kerja, kesehatan, dan kinerja karyawan mendukung kesimpulan bahwa keselamatan di tempat kerja memiliki efek yang menguntungkan pada kinerja karyawan.

Sementara riset Firmansyah (2017) menerangkan kinerja pekerja dipengaruhi oleh keselamatan serta kesehatan kerja. Penelitian ini juga dikuatkan oleh Aroccena dan Nunez (2010), menyimpulkan keselamatan di tempat kerja memiliki efek merugikan pada kinerja

Dengan demikian, riset Berihna (2010); Rozy, et.al (2013); Anjani (2014) menjelaskan bahwa keselamatan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Aroccena and Nunez (2010); Firmansyah (2017) menjelaskan bahwa keselamatan kerja tidak berdampak signifikan terhadap kinerja. Bersumber pada penjelasan riset terdahulu sehingga permasalahan dalam riset ini ialah bagaimana untuk menciptakan keselamatan kerja dan lingkungan kerja yang baik di Puskesmas Kota Cilegon agar dapat meningkatkan kinerja para pegawai dengan mengupayakan peran kepuasan kerja sebagai mediasinya.

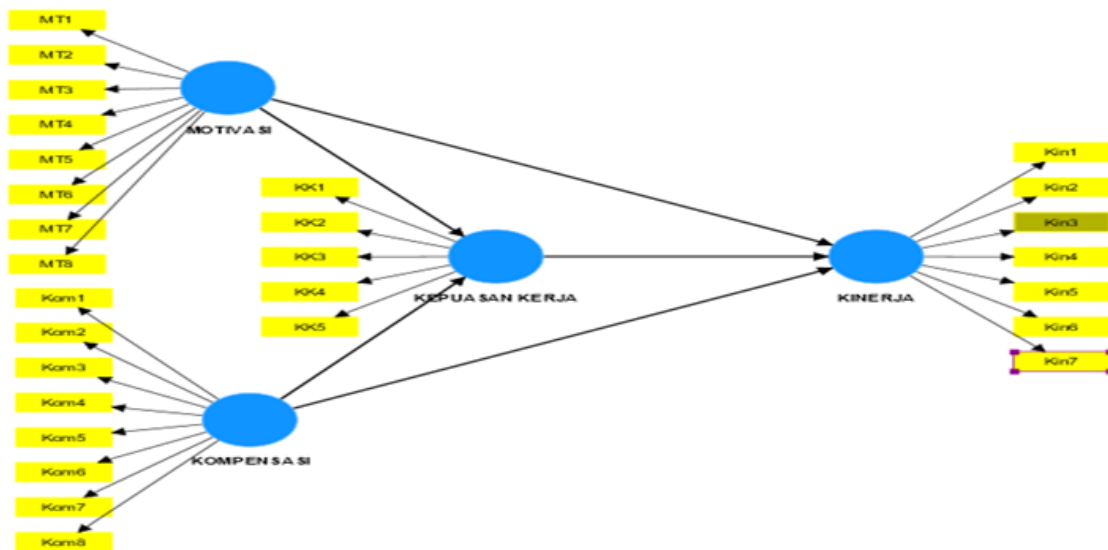
METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dan kuantitatif. Populasi penelitian sebanyak 555 personel yang bertanggung jawab atas puskesmas di Kota Cilegon. Dengan menggunakan metode simple random sampling. Menurut Ferdinand (2014), setidaknya lima hingga sepuluh kali jumlah variabel parameter yang akan diperiksa harus diambil sampelnya. Oleh karena itu, ada 140 sampel dalam riset ini. Data diolah dengan analisis statistik deskriptif dan inferensial dengan SEM-PLS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum melakukan pengujian pada hipotesis penelitian, terlebih dahulu dilakukan validitas dan reliabilitas. Hasilnya disajikan selaku berikut:

Berikut adalah gambar konstruk penelitian yang digunakan pada model SEM PLS:



Gambar 1 Konstruk Penelitian

Nilai AVE uji model (akhir) dari Gambar 4.3 di atas disajikan sebagai berikut:

Tabel 1 Nilai AVE

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kepuasan Kerja	0,8284
Keselamatan Kerja	0,8148
Kinerja Pegawai	0,8272
Lingkungan kerja	0,8855

Sumber: data diolah, 2021

Hasil analisa pada Tabel 1 di atas membuktikan kalau semua konstruk sudah mempunyai angka AVE di atas 0, 7 yang berarti semua konstruk sudah memenuhi validitas konvergen yang bagus.

Tabel 2 Reliabilitas Konstruk

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Kepuasan Kerja	0.935	0.950
Keselamatan Kerja	0.908	0.931
Kinerja Pegawai	0.949	0.961
Lingkungan kerja	0.926	0.948

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 2 di atas, diperoleh nilai cronbach alpha seluruh konstruk > 0,7 dan composite reliability value > 0,7. Dengan demikian dapat dianalisis bahwa semua konstruk telah melampaui reliabilitas konstruk yang baik.

Dengan demikian dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa variabel yang memiliki pengaruh paling kuat terhadap kinerja pegawai adalah Kepuasan, sementara yang berpengaruh paling kuat terhadap kepuasan kerja adalah keselamatan kerja.

Tabel 4 R Square

Model	R Square
Kepuasan Kerja	0.886
Kinerja Pegawai	0.762

Sumber : data diolah, 2021.

Nilai R Square menunjukkan besarnya kekuatan yang diberikan variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen dalam model penelitian. Dari Tabel 4.17 diperoleh nilai R square kepuasan kerja sebesar 0,886 dan kinerja pegawai 0,762. Hasil ini menunjukkan bahwa secara simultan keselamatan kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh simultan dengan kepuasan kerja sebesar 88,6 % (0,886 x 100%), sedangkan 11,4% sisanya dijabarkan oleh variabel yang tidak diteliti. Adapun keselamatan kerja, Lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh simultan dengan kinerja pegawai sebesar 76,2 % (0,762 x 100%), sedangkan 13,8 % sisanya dijelaskan oleh variabel lain

Jika p-value kurang dari 0,05 dan t_{hitung} yang dihasilkan lebih besar dari 1,960, variabel eksogen memiliki pengaruh yang signifikan pada variabel endogen. Jika p-value lebih besar dari 0,05, variabel eksogen tidak berpengaruh pada variabel endogen. Ada pula hasil uji coba signifikansi ke 5 hipotesis riset ini, pada derajat signifikan 5% bisa ditinjau pada tabel berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Hipotesis

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Lingkungan kerja -> kinerja pegawai	-0.040	-0.033	0.128	0.312	0.755
Keselamatan kerja -> kinerja pegawai	0.705	0.704	0.056	12.661	0.001
Lingkungan kerja -> Kepuasan kerja	0.290	0.292	0.061	4.743	0.000

Keselamatan kerja -> Kepuasan kerja	0.705	0.704	0.056	12.661	0.000
Kepuasan kerja -> Kinerja pegawai	0.497	0.499	0.151	3.295	0.001

Sumber: data diolah, 2021.

Bersumber pada hasil analisa itu, didapat beberapa hasil sebagai berikut: Dengan p-value sebesar 0,755, kinerja karyawan terdampak secara statistic dan signifikan oleh lingkungan kerja; sampel asli disimbolkan secara positif, dan tstatistik 0,312 > ttabel1,960. Sampel asli secara simbolis negatif, p-value yang turun signifikan, dan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak negatif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan terbalik yang buruk antara kinerja karyawan dan lingkungan tempat kerja di Puskesmas Kota Cilegon. Oleh karena itu, hipotesis pertama dianggap tidak valid.

Dengan p-value 0,011, tstatistik 2.561 > ttabel 1.960, dan sampel asli dengan simbol positif, hubungan antara kinerja karyawan dan keselamatan kerja menjadi signifikan. Tersimpulkan bahwa kinerja karyawan terkena dampak positif dan signifikan oleh keselamatan kerja karena p-value yang diperoleh signifikan dan sampel aslinya tergambar positif. Menurut laporan Hal ini, kinerja karyawan meningkat dan sebaliknya tergantung pada seberapa baik keselamatan kerja dinilai oleh Pusat Kesehatan Kota Cilegon. Dengan demikian, hipotesis 2 disetujui.

Sampel asli positif dan tstatistik 4,743 > ttabel 1,960 menjelaskan bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja pada tenaga kerja karyawan signifikan dengan p-value 0,000. Ditarik kesimpulan bahwa tempat kerja memiliki dampak yang signifikan secara statistik dan positif pada kepuasan kerja karyawan mengingat p-value yang sesuai dan ukuran sampel yang cukup. Di Puskesmas Kota Cilegon, hal ini menjelaskan hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, asumsi ketiga adalah benar.

Sampel asli terwakili secara positif dan p-value variabel keselamatan kerja pada kepuasan kerja karyawan signifikan didukung nilai p-value sebesar 0,000; t statistik 12.661 > t tabel 1.960. Mengingat bahwa sampel asli terwakili dengan baik dan nilai p yang dihitung relatif besar, dapat dikatakan bahwa keselamatan di tempat kerja memiliki dampak positif dan signifikan secara statistik pada kepuasan kerja pekerja. Ini menunjukkan dengan tegas bahwa kepuasan karyawan di tempat kerja meningkat secara proporsional langsung dengan persepsi mereka tentang keamanan kerja, dan sebaliknya. Akibatnya, teori 4 diterima.

Nilai p value pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai signifikan dengan nilai p value sebesar 0,001; t statistic 3,295 < t tabel 1,960 dan sampel original

berlambang positif. Berdasarkan hal itu, nilai p value didapat signifikan serta original sampel berlambang negatif sehingga disimpulkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara positif oleh kepuasan kerja. Hal ini memperlihatkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja pegawai maka semakin baik kinerja pegawai, begitu sebaliknya. Dengan demikian hipotesis 5 dinyatakan diterima.

Tabel 6 Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Lingkungan kerja -> Kepuasan kerja -> Kinerja pegawai	0.144	0.146	0.055	2.619	0.009
Keselamatan kerja -> Kepuasan kerja -> Kinerja pegawai	0.351	0.351	0.110	3.179	0.002

Sumber: data diolah, 2021.

Dilihat pada Tabel 6, ditarik kesimpulan bahwa: Dengan tstatistik 2,619 > ttabel 1,960, p-value tidak langsung berdampak kepada lingkungan kerja pada kinerja karyawan secara signifikan (0,009) dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan yang tinggi. Karena p-value yang diturunkan secara statistik signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada kinerja karyawan terdampak secara tidak langsung oleh kepuasan kerja. Kesimpulan bahwa kinerja karyawan terpengaruh oleh karakteristik lingkungan kerja dan termoderasi secara tidak langsung oleh kepuasan kerja didukung penurunan p-value yang signifikan. Lingkungan kerja yang baik akan menunjang kepuasan kerja, yang selanjutnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Riset yang telah dilakukan Wardhani (2017) mendukung hasil penelitian ini, yang memaparkan kepuasan kerja dapat memediasi lingkungan kerja pada kinerja pegawai kepolisian. Hasil penelitian Astakoni dan Gumi (2017) juga mendukung karena menyatakan kinerja pegawai dimediasi secara parsial oleh lingkungan kerja.

Dengan tstatistik sebesar 3,179 > ttabel 1,960 dan p-value sebesar 0,002 menunjukkan bahwa dampak tidak langsung keselamatan kerja pada kinerja karyawan lewat peran mediasi kepuasan kerja. Sebagai hasil dari p-value yang signifikan, disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja dapat memediasi dampak tidak langsung dari variabel keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan meningkat sebagai akibat dari peningkatan kepuasan kerja, yang didukung oleh keselamatan kerja yang baik. Temuan ini dikuatkan oleh studi Amalita et al (2015), yang menunjukkan bagaimana inisiatif keselamatan serta kesehatan di tempat kerja mendukung peningkatan kepuasan kerja karyawan dan,

pada gilirannya, meningkatkan produktivitas. Melalui kepuasan kerja, kinerja karyawan terdampak tidak langsung dan signifikan oleh Kesehatan dan keselamatan kerja, menurut penelitian Wibowo dan Utomo (2016).

Puskesmas Kota Cilegon adalah perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan. Lingkungan kerja untuk perusahaan berbasis Puskesmas Kota Cilegon tentunya memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan perusahaan bisnis lainnya. Analisa di lapangan menunjukkan, Lingkungan kerja berupa ketersediaan fasilitas layanan medis seperti IGD, poliklinik, ruang perawatan umum terbatas dan ambulance rujukan membuat para pegawai dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam melayani pasien. Selain itu, kondisi penerangan, suhu ruangan dan kebisingan pun menjadi indikator Lingkungan kerja lainnya yang terlihat sudah diperhatikan sebaik mungkin oleh pihak Puskesmas Kota Cilegon untuk mendukung kinerja dari para pegawainya.

Analisa di lapangan berdasarkan indikator indikator penelitian bahwa penerangan cahaya tempat kerja sudah baik ventilasi diruang perawatan baik, ada jarak antara ruangan yang satu dengan ruangan yang lain, sirkulasi udara dapat masuk melalui jendela yang berukuran lebar, jauh dari kebisingan karena letak bangunan jauh dari jalan utama kota, dan keamanan di tempat kerja sudah cukup baik dengan jumlah petugas keamanan yang cukup untuk menjaga tempat – tempat yang tertentu seperti IGD, area pintu masuk, dan sudah terpasang CCTV pada area tertentu.

Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian Potu (2013) yang menghasilkan kinerja karyawan secara persial dipengaruhi positif dan signifikan oleh lingkungan kerja. Riset ini juga tidak sejalan dengan periset lain yang dilakukan Edi (2008) yang menunjukkan kinerja dipengaruhi positif oleh lingkungan kerja.

Analisa di lapangan menunjukkan Puskesmas Kota Cilegon telah menerapkan prosedur keselamatan kerja yang jelas khususnya untuk tenaga kerja medis baik itu dokter, perawat, maupun bidan dalam melakukan pelayanan medis kepada pasien. Keselamatan kerja tersebut misalnya terlihat dari aturan perlengkapan yang digunakan saat masuk ke ruang gawat darurat, standar perlakuan saat melakukan layanann rujukan pasien dan lain-lain. Beberapa hal tersebut membuat kinerja pegawai menjadi lebih maksimal dan terjaga keselamatannya.

Menurut UU No. 1 Tahun 1970, setiap pekerja dilindungi dan diberikan lingkungan kerja yang aman saat melakukan tugas-tugas yang meningkatkan daya produksi dan produksi nasional serta mendorong kesejahteraan, dan setiap akar pembuatan butuh dikenakan dan dipergunakan dengan cara aman serta tepat guna. Hal ini membuktikan

bahwa keselamatan kerja ialah sarana yang diharapkan dapat membagikan jaminan rasa aman, pada saat karyawan lapangan melaksanakan pekerjaan yang beresiko besar.

Keadaan di lapangan berdasarkan indikator – indikator bahwa dukungan dan komunikasi di Puskesmas Kota Cilegon cukup baik, Prosedur untuk bekerja sudah ada dan selalu di revisi setiap dua tahun dan sebelum bekerja atau saat operan shif sebelumnya kita berkumpul di berikan pengarahan dan salah seorang dari karyawan khususnya perawat, untuk membacakan standar operasional prosedur (SPO), indikator lainnya yaitu beban kerja yang sudah sesuai, dan pemakaian alat pelindung diri sudah baik karena sudah disediakan sesuai standar seperti handscoon, barashott, kaca mata, dan hubungan karyawan ditempat kerja sudah baik serta peraturan keselamatan di Puskesmas Kota Cilegon sudah baik.

Hasil riset ini mendukung penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Rozy dan Anisah (2013) yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh keselamatan kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja memiliki dampak parsial yang cukup besar terhadap produktivitas kerja karyawan, menurut Anjani (2014) dan Setiawan (2015).

Analisa di lapangan menunjukkan dengan kondisi lingkungan kerja yang mendukung seperti ketersediaan alat-alat medis, maka dalam hal ini pegawai bagian medis di Puskesmas Kota Cilegon akan merasa puas karena kebutuhan pekerjaannya untuk memberikan perawatan pada pasien telah diperhatikan oleh pihak Puskesmas Kota Cilegon. Pegawai medis yang mengetahui dengan baik tentang aturan-aturan dalam memberikan perawatan pada pasien atas hasil pendidikannya, membutuhkan dukungan manajemen Puskesmas Kota Cilegon dalam menyediakan kondisi Lingkungan kerja yang memadai.

Analisa berdasarkan indikator penelitian bahwa orientasi pelayanan pekerjaan sudah baik, integritas pekerjaan sudah baik, komitmen karyawan sudah baik, disiplin yang sudah baik serta kesediaan untuk bekerja sama sudah baik.

Hasil penelitian ini dengan demikian mendukung beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja (Wibowo, 2014; Utama, 2013; Dharmawan et al, 2012; Annakis et al, 2011).

Berdasarkan analisa di lapangan berdasarkan indikator indikator penelitian bahwa, pembayaran seperti upah atau gaji sudah cukup baik, walaupun kadang jasa pelayanan agak tertunda karena banyak faktor, dan pekerjaan karyawan sudah rata-rata sudah baik, dengan rekan kerja sudah baik, serta promosi pekerjaan yang baik, dan penyeliaan supervisor yang baik.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Kurniawan (2016) yang menemukan adanya pengaruh signifikan keselamatan kerja (K3) terhadap

kepuasan kerja. Penelitian juga mendukung Anggraeni, et al (2013) yang menyatakan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Analisa di lapangan menunjukkan, kepuasan kerja pegawai yang dapat dipenuhi oleh pihak Puskesmas Kota Cilegon hendak membagikan dampak yang bagus untuk kenaikan kinerja pegawai. Dengan penerapan aturan keselamatan kerja yang jelas, dukungan Lingkungan kerja yang memadai, akan membuat pegawai Puskesmas Kota Cilegon khususnya tenaga medis merasa diperhatikan kebutuhan profesinya dalam memberikan pelayanan medis pada masyarakat sehingga hal ini dengan sendirinya akan membuat kinerja mereka menjadi lebih baik.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Mahdidkk (2015); Juniantara, dkk (2015) dan Nur (2013) yang berhasil menemukan pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji mediasi disimpulkan bahwa kepuasan kerjadapat memediasi pengaruh tidak langsung variabel keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai sebagaimana didukung hasil penelitian Amalita et al (2015); Wibowo dan Utomo (2016) yang menunjukkan kepuasan kerja karyawan yang tinggi didukung oleh program keselamatan kerja melalui tingkat kepuasan kerja.

Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai termediasi secara tidak langsung oleh kepuasan kerja sebagaimana didukung riset terdahulu yang dilakukan Wardhani (2017); Astakoni dan Gumi (2017) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai termediasi secara parsial oleh kepuasan kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil uji signifikansi yang dilakukan diperoleh hasil bahwa tidak seluruh hipotesis penelitian dinyatakan diterima. Merujuk pada pertanyaan penelitian yang diajukan, maka dapat ditarik kesimpulan hasil penelitian ini sebagai berikut: 1). Lingkungan kerja di Puskesmas Kota Cilegon memiliki dampak yang merugikan dan minim terhadap kinerja karyawan. Seiring dengan membaiknya lingkungan kerja di Puskesmas Kota Cilegon, kinerja karyawan menurun, 2). Di Puskesmas Kota Cilegon, keselamatan kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan Puskesmas Kota Cilegon berkinerja lebih baik, semakin aman tempat kerjanya, 3). Di Puskesmas Kota Cilegon, kepuasan karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh keselamatan di tempat kerja. Karyawan Puskesmas Kota Cilegon semakin puas dengan pekerjaan mereka, semakin baik langkah-langkah keselamatan kerja diterapkan, 4). Di Puskesmas Kota Cilegon, lingkungan kerja memiliki dampak yang baik dan cukup

besar terhadap kepuasan karyawan. Kepuasan kerja karyawan di Puskesmas Kota Cilegon meningkat dengan lingkungan kerja yang lebih baik, 5). Kinerja karyawan di Puskesmas Kota Cilegon terdampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kinerja karyawan meningkat dengan kepuasan kerja yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal, F, & Djamhur. (2017). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.PLN Persero) Area Kediri Distrubisi Jawa Timur.
- Amalita, A. N., Utami, H. N., & Mayowan, W. (2017). Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kompartemen Operasi I dan II PT Pupuk Kaltim). *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 28 No. 1
- Anggraeni. C.S.D. Musadieg, M.A.M, Hukam, S. (2013). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Teknisi PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Bojonegara. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.1/1/132-140.
- Anjani, M, & Utami. (2014). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan Bagian Produksi pada PT. International Power Mitsu Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI)
- Arocena & Nunez. (2010). An Empirical Analysis of the Effectiveness of Occupational Health and Safety Management System in SME yang meneliti tentang efektifitas kesehatan dan keselamatan kerja pada perusahaan kecil menengah yang menggunakan Safety Management System (SME). *European Journal of Industrial Relations*. September 201420 273 -290.
- Astakoni, I.M.P. & Gumi, W.S. (2017). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Forum Manajemen*, Volume 15, Nomor 2
- Dharmawan, A.A.N.B, Sudidya, I.G.A & Utama, I.W.M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali, *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. 6(2) 173-184.
- Edy. (2008). Pengaruh Budaya Organisasional dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat"Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta" dengan Motivasi dan Kepuasan.
- Feist, J. (2010). *Teori Kepribadian: Theories of Personality*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi*,

Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen. Semarang: BPFE.

Yusuf, F. A & Maliki, B. I (2021). Perilaku Organisasi. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Goble, F. (2010). Psikologi Humanistik Abraham Maslow. Jakarta: Kanisius.

Handoko, T. H. (2011). Organisasi Perusahaan. Edisi Kedua. Yogyakarta: Indeks.

Hasibuan, M. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Cetakan Kelima, Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hidayat, D. R. (2011). Teori dan Aplikasi Psikologi Kepribadian dalam Konseling. Bandung: Ghalia Indonesia.

Husni, L. (2012). Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Edisi Revisi. Cetakan Kelima. Jakarta Indonesia: Raja Grafindo Persada.

Istikomah, N. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Grup Jeep Merapi Land Cruiser Community di Umbyul Harjo, Cangkringan, Sleman, Yogyakarta.

Jimmy. (2014). Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Grasindo, Indonesia.

Juniantara & Riana. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi di Denpasar Bali.

Kurniawan, D. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Cahaya Samtraco Utama Samarinda.

Mangkunegara, A.P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mahdi, M. R.M., Djudi, M., Iqbal, M., (2015). Dengan Judul Jurnal "Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang).

Muntajar. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PLN Persero Distribusi Jawa Timur Malang).

Nitisemito, A. (2015). Manajemen Manusia, Jakarta: Perhalindo.

Potu, A. (2013). Motivasi dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulutenggo dan Maluku Utara di Manado.

Putra, F. A. (2016). A-Z Dunia Kerja Bekal bagi para pencari kerja. Yogyakarta: Penerbit Harfeey

Putra, F. A. & Suseno, B. D. (2022). A Industrial Revolution 4.0 as a Strategic Issue of Higher Education. International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM), 10 (02), 3045 – 3051. <https://doi.org/10.18535/ijssrm/v10i2.em05>

Putri & Latrini. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi

Denpasar Bali.

Rivai, V. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari teori ke praktik, Jakarta: Radja Grafindo Persada.

Robbins, S. P. (2015). Perilaku Organisasi Jilid I. Alih Bahasa Handoyo Pujoatmoko. Jakarta; Perhallindo.

Rozy, M. F. & Hastin, U.A. (2013). Pengaruh motivasi kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan lapangan (Studi pada PT. Amanah Anugerah Adi Mulia). Jurnal Wawasan Manajemen Vol.1. Nomor 3.