



## **Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3), Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)**

**Yohanes R. Kanaf<sup>1</sup>, John E.H.J. FoEh<sup>2</sup>, Henny A. Manafe<sup>3</sup>**

<sup>1</sup> Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang, Indonesia, [roy.kanaf@gmail.com](mailto:roy.kanaf@gmail.com)

<sup>2</sup> Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, [john.edward@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:john.edward@dsn.ubharajaya.ac.id)

<sup>3</sup> Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang, Indonesia, [hennyunwira@gmail.com](mailto:hennyunwira@gmail.com)

Corresponding Author: [hennyunwira@gmail.com](mailto:hennyunwira@gmail.com)

**Abstract:** *In this scientific work, the aim is to explore and formulate hypotheses regarding the impact of occupational health and safety (K3), competency, and work environment on workforce performance, with job satisfaction being the intermediary or mediating variable. The focus of this scientific work lies in the aspect of human resource management, recognizing the importance of K3, competency, and work environment in improving workforce performance, which in turn will contribute to company productivity. To achieve this goal, a library study approach is applied to collect and analyze information from various references that are relevant to the subject matter being discussed. This literature review involves analysis of articles, scientific journals, and related research that has been conducted previously. The purpose of this literature review is to understand the relationship between variables in previous research, as well as provide a basis for future thesis research to be carried out.*

**Keyword:** *Performance, Job Satisfaction, Occupational Health and Safety, Competence, Work Environment.*

**Abstrak:** Dalam karya ilmiah ini, tujuannya adalah untuk mengeksplorasi dan merumuskan hipotesis mengenai dampak dari kesehatan dan keselamatan kerja (K3), kompetensi maupun lingkungan kerja atas kinerja tenaga kerja, dengan kepuasan kerja yang menjadi variabel perantara atau mediasi. Fokus karya ilmiah ini terletak di aspek manajemen sumber daya manusia, mengakui pentingnya K3, kompetensi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja tenaga kerja, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada produktivitas perusahaan. Untuk mencapai tujuan ini, pendekatan studi pustaka diterapkan guna menghimpun serta menganalisis informasi dari beragam referensi yang relevan dengan pokok bahasan yang dibicarakan. Tinjauan literatur ini melibatkan analisis artikel, jurnal ilmiah dan penelitian

terkait yang telah dilakukan sebelumnya. Maksud tinjauan literatur ini ialah memahami hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian sebelumnya, serta memberikan landasan bagi penelitian tesis yang akan dilakukan di masa depan.

**Kata Kunci:** Kinerja, Kepuasan Kerja, Kesehatan Keselamatan Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja.

---

## PENDAHULUAN

Indonesia tergolong sebagai negara berkembang dengan populasi sangat besar, serta ketersediaan sumber daya alam cukup melimpah, telah melakukan upaya untuk meningkatkan sektor industri guna mendukung pertumbuhan ekonomi. Hal ini menuntut peran penting dari faktor-faktor pembangun suatu industri, antara lain tenaga kerja (man), material (material), peralatan (machine) dan modal (money). Namun, pekerja (man) sebagai sumber daya manusia memegang peran krusial dalam industri.

Tenaga kerja yang terampil dan kompeten diperlukan untuk menjalankan proses pekerjaan dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam era globalisasi yang dimana dipenuhi dengan teknologi – teknologi yang canggih pun, diperlukan tenaga kerja didalamnya untuk menyempurnakan operasi teknologi – teknologi ini. Hal ini selaras dengan pendapat (Hasibuan, 2019), manusia atau individu selalu memegang peran kunci dan dominan dalam segala aktivitas organisasi karena merekalah yang bertindak sebagai perencana, pelaksana, dan penentu mencapai tujuan organisasi. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa hal dalam suatu organisasi dalam mencapai tujuan mereka, diantaranya yakni kesehatan keselamatan kerja (K3), kompetensi maupun lingkungan kerja. Kinerja yang maksimal juga dapat dicapai dengan adanya faktor kepuasan kerja yang ikut serta memediasi maksimalnya kinerja ini. Kinerja tenaga kerja dapat diukur berdasarkan seberapa besar kompetensi yang dimilikinya. Sangat penting bagi tenaga kerja untuk mempunyai kompetensi yang sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab mereka supaya mereka mampu memperoleh kinerja maksimal, serta mendapat tujuan yang direncanakan oleh organisasi. Untuk meningkatkan kemampuan karyawan, organisasi memiliki kesempatan untuk meningkatkan pengembangan SDM melalui peningkatan kompetensi kerja, yang nantinya mampu berpengaruh positif pada peningkatan kinerja organisasi.

(Bili dkk., 2023) menjelaskan satu dari beberapa faktor utama yang berpengaruh pada peningkatan tingkat kinerja pekerjaan adalah kemampuan atau kompetensi. Di era persaingan yang semakin ketat, perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki keunggulan kompetensi. Maka, perusahaan tidak berfokus atas hasil kinerja dan produktivitas tetapi juga pada proses pengembangan karyawan yang didasarkan pada kompetensi untuk menciptakan kinerja dan produktivitas yang handal.

Tidak hanya kompetensi yang menjadi faktor penting, aspek kesehatan keselamatan kerja (K3) juga harus diperhatikan dalam proses pekerjaan untuk menghindari insiden dalam bekerja akibat lingkungan kerja yang buruk. Dalam proses mencapai tujuan organisasi, tenaga kerja tidak terlepas dengan isu – isu terkait kesehatan dan keselamatan dalam bekerja, dimana faktor ini dapat mempengaruhi kinerja tenaga kerja. Peningkatan kinerja tersebut dimaksud dapat menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan. Apabila terjadi kecelakaan dalam bekerja, tidak hanya tenaga kerja yang dirugikan namun juga organisasi yang mempekerjakan tenaga kerja tersebut. (Mangkunegara, 2015) memaparkan bila K3 ialah suatu konsep serta usaha memastikan keutuhan dan keberlanjutan kesejahteraan fisik dan mental tenaga kerja secara khusus, serta masyarakat secara umum. Hal ini melibatkan upaya untuk menjaga dan meningkatkan kualitas hidup, kesejahteraan dan produktivitas tenaga kerja. Tujuan dari K3 adalah menciptakan masyarakat yang adil dan sejahtera melalui

pengembangan budaya dan lingkungan kerja yang kondusif. (Mathis & Jackson, 2013) menjelaskan bahwasanya kesehatan kerja, yaitu keadaan yang mencakup kesehatan fisik, kesejahteraan mental maupun keseimbangan emosional secara keseluruhan.

Lingkungan kerja pun merujuk pada seluruh kondisi terkait tenaga kerja dan tempat kerja mereka. Lingkungan kerja dan tenaga kerja saling terkait dan saling mempengaruhi dalam konteks organisasi. Menciptakan lingkungan atau suasana kerja yang kondusif adalah kunci utama untuk memaksimalkan kenyamanan dan kinerja tenaga kerja, dan memungkinkan mereka untuk bekerja dengan efektif dan optimal (Dethan dkk., 2023). Lingkungan kerja terbagi atas lingkungan kerja fisik meliputi pencahayaan, udara, kebisingan, ruang gerak, keamanan maupun kebersihan; lingkungan kerja nonfisik, yakni struktur kerja, pertanggungjawaban kerja, perhatian maupun dukungan. Suasana pekerjaan kondusif yang tercipta selama menjalankan pekerjaan menjamin terjadi maksimalnya kinerja dari tenaga kerja.

Dengan memperhatikan K3 yang baik, kompetensi/kemampuan yang baik maupun lingkungan yang kondusif, kinerja tenaga kerja mengalami peningkatan sehingga berakibat positif bagi produktivitas organisasi. Oleh karena itu, kajian ini dilakukan untuk membangun hipotesis seperti :

1. Bagaimanakah hubungan antara kesehatan keselamatan kerja dan kinerja?
2. Bagaimanakah hubungan antara kompetensi dan kinerja?
3. Bagaimanakah hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja?
4. Bagaimanakah kesehatan keselamatan kerja berhubungan dengan kepuasan kerja?
5. Bagaimanakah hubungan antara kompetensi dan kepuasan kerja?
6. Bagaimanakah lingkungan kerja berhubungan dengan kepuasan kerja?
7. Bagaimanakah kepuasan kerja berhubungan dengan kinerja?

Dalam konteks ini, kedepannya, kajian pustaka ini memiliki peranan penting sebagai landasan utama untuk melaksanakan penelitian tesis, sehingga tercipta tesis magister manajemen yang berkualitas dan mendalam.

## **METODE**

Dalam penyajian karya ilmiah ini, digunakan metode kualitatif dan berpendekatan studi pustaka (Library Research). Metode ini melibatkan penggunaan teori yang relevan terhadap permasalahan penelitian, serta merujuk pada berbagai sumber penelitian, baik jurnal daring maupun cetak. Kegiatan studi literatur meliputi pengumpulan data, pencatatan dan pengolahan bahan kajian untuk dianalisis guna mendukung hipotesis metodologis penelitian. Kajian ini dilakukan secara Induktif demi konsistensi terhadap pertanyaan yang peneliti ajukan pada rumusan permasalahan. Penelitian kualitatif sangat penting karena menggali dan menjelajahi aspek-aspek baru yang belum terungkap, menjadi landasan eksplorasi yang esensial, (Ali & Limakrisna, 2013).

Nantinya, tinjauan pustaka ini akan menjadi landasan bagi proses penelitian yang direncanakan akan dilaksanakan dalam proyek konstruksi bendungan Temef di Polen, Timor Tengah Selatan, NTT pada bulan Oktober 2023. Tipe dan asal data yang akan digunakan mencakup data utama berupa hasil survei, wawancara, dan pengisian kuesioner. Selain itu, data sekunder juga akan diambil dari laporan kemajuan pekerjaan yang didapat dari Balai Wilayah Sungai Nusa Tenggara II, NTT. Dalam studi ini, peneliti mempergunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Metode ini diterapkan agar dapat menghimpun data terkait keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, dan relasi antarvariabel yang berkaitan dengan masa lalu atau saat ini. Survei kuantitatif juga akan digunakan untuk menguji hipotesis terkait kesehatan, keselamatan kerja, lingkungan kerja, serta kompetensi melalui sampel yang diperoleh dari populasi tertentu.

Pengumpulan data dalam metode survei kuantitatif ini umumnya dilakukan melalui pengamatan menggunakan wawancara atau pengisian kuesioner yang bersifat berkelanjutan. Wawancara atau kuesioner diformulasikan dengan pertanyaan-pertanyaan terstruktur yang ditargetkan pada responden. Pendekatan ini bertujuan untuk meraih data yang terukur secara kuantitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang berkesinambungan.

**Tabel 1: Penelitian terdahulu**

| No | Peneliti (tahun)                | Judul Penelitian  | Metode Penelitian   | Hasil Penelitian   |
|----|---------------------------------|---|---|--|
| 1. | Aprilia Nining Setyawati (2021) | Analisis Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan (Setyawati & Soedarmadi, 2021)                     | Metode analisis deskriptif kuantitatif                    | Pentingnya keamanan dan kesehatan di tempat kerja berdampak positif dan signifikan bagi produktivitas dan kepuasan karyawan                                  |
| 2. | Muhsin Zubair Darmadi (2022)    | Pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Masa Pandemi Covid-19 (Darmadi, 2022)   | Metode analisis deskriptif kuantitatif                    | Dampak yang menguntungkan maupun signifikan dari keselamatan maupun kesehatan kerja terhadap tingkat kepuasan dan produktivitas tenaga kerja telah terbukti. |
| 3. | Hendra Cahyono (2021)           | Pengaruh Motivasi Kerja Serta Kesehatan dan Keselamatan Kerja PT. Lion Super Indo (Distribution Center) Mojokerto (Cahyono & Mardikaningsih, 2021)  | Metode analisis deskriptif kuantitatif bersifat asosiatif | Pentingnya kesejahteraan dan keamanan kerja telah membuktikan dampak yang menguntungkan dan substansial terhadap produktivitas para pekerja.                 |
| 4. | Vani Kenanga Nan Wangi (2020)   | Dampak Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja (Wangi dkk., 2020)  | Metode analisis kuantitatif                               | Keselamatan dan kesehatan kerja memengaruhi cukup penting dan positif bagi kinerja pegawai   |
| 5. | Alwein Gilang Pramudya (2020)   | Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Bagian Produksi Pt Pertamina (Persero) Ru Vi Balongan Indramayu (Pramudya, 2018) | Metode analisis kuantitatif                               | Kesehatan serta keselamatan dalam lingkungan kerja berpengaruh positif dan penting bagi tingkat kepuasan serta kinerja para pekerja.                         |
| 6. | Dewi Puspita Sari (2022)        | Pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III Medan dengan kepuasan kerja sebagai Variabel intervening (Sari, 2022)                       | Metode analisis kuantitatif                               | Lingkungan kerja secara positif berpengaruh bagi kinerja, serta kontribusi kepuasan kerja sangat mempengaruhi hasil yang terjadi.                            |
| 7. | Roudhotul Hidayati (2020)       | Pengaruh Kesehatan Keselamatan kerja (K3) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pg.   | Metode analisis kuantitatif                               | Dampak yang positif terhadap kinerja dapat dirasakan melalui Kesehatan dan Keselamatan Kerja.  |

|     |                            |  |  |   |
|-----|----------------------------|--|--|---|
|     |                            | Djombang Baru) (Hidayati, 2020)  |  |   |
| 8.  | Tomy Sun Siagian (2018)    | Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Siagian & Khair, 2018)   | Metode kuantitatif bersifat korelasional | Lingkungan kerja berpengaruh bagi kepuasan kerja dan kinerja pegawai adalah positif dan berarti. Namun, kepuasan kerja tidak berperan sebagai pengantar antara lingkungan kerja maupun kinerja pegawai.   |
| 9.  | Rifan Prasetyo (2019)      | Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Sekretariat Badan Pelatihan Dan Pendidikan Keuangan (Bppk) Jakarta (Prasetyo, 2019) | Metode analisis deskriptif kuantitatif   | Peningkatan kualitas lingkungan kerja berdampak positif dan penting pada performa para karyawan. Lingkungan kerja yang berarti juga berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja. Dalam hal memengaruhi kepuasan kerja, pengaruh langsung dari lingkungan kerja terbukti lebih dominan daripada pengaruh tidak langsung. |
| 10. | Devi Nurmelita Sari (2019) | Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Kusuma Nanda Putra (Sari, 2019)   | Metode analisis kuantitatif              | Keamanan serta kesehatan dalam lingkungan kerja berdampak positif dan penting bagi tingkat kepuasan dan kinerja kerja.  |
| 11. | Dhika Kusumawardana (2023) | Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Probolinggo (Kusumawardana dkk., 2023)                     | Metode analisis kuantitatif              | Kompetensi berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja dan kinerja. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kompetensi berpengaruh besar bagi kinerja tanpa melalui kepuasan kerja.  |
| 12. | Budi Rohimah (2023)        | Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Di Pos Pemadam Kebakaran Unit Krian (Rohimah dkk., 2023)  | Metode analisis kuantitatif              | Keselamatan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.   |
| 13  | Ferghina Zhavira (2021)    | Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung (Habiburrahman & Zhavira,  | Metode analisis deskriptif kuantitatif   | Peningkatan kualitas SDM dan peningkatan ketepatan dalam menjalankan tugas memiliki dampak positif dan penting bagi kinerja para pegawai.   |

|    |                                  |  |  |   |
|----|----------------------------------|--|--|---|
|    |                                  | 2021)  |  |   |
| 14 | Muhammad Dedi Syahputra (2020)   | Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Syahputra & Tanjung, 2020)  | Metode pendekatan asosiatif            | Kompetensi karyawan memiliki dampak yang signifikan pada kinerja mereka secara sebagian, sementara secara bersamaan, kompetensi, pelatihan maupun pengembangan karir juga berpengaruh penting pada kinerja pegawai. |
| 15 | Marintan Florasi Hutagaol (2020) | Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Pabrik Es Siantar Unit Produksi) (Hutagaol & Arwiyah, 2020) | Metode analisis deskriptif kuantitatif | Keselamatan dan kesehatan kerja berdampak secara positif dan penting bagi tingkat kepuasan kerja, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja kerja.   |

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1) Memengaruhi Kinerja (Y2)

K3 memengaruhi cukup penting bagi kinerja perorangan dan organisasi. Prioritas terhadap K3 dalam lingkungan kerja dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi absensi, meningkatkan motivasi dan moral karyawan, mengurangi biaya dan kerugian, serta memperbaiki reputasi perusahaan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang aman maupun sehat, perusahaan bisa mendapatkan kinerja yang lebih baik dan memberikan manfaat jangka panjang bagi seluruh organisasi.

(Setyawati & Soedarmadi, 2021) menemukan adanya hubungan positif maupun penting antara keselamatan kerja dan kinerja pegawai. Peningkatan keselamatan kerja memiliki dampak positif bagi peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, terdapat pula hubungan positif maupun penting antara kesehatan kerja dan kinerja pegawai. Peningkatan kesehatan kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Meskipun demikian, keselamatan kerja memengaruhi kinerja karyawan dengan skor terendah. Atas dasar itulah, penting bagi perusahaan untuk menyediakan fasilitas perlindungan kerja, alat pelindung badan, yang dapat mencegah terjadinya insiden yang tidak diinginkan dalam bekerja.

Dalam penelitiannya (Hidayati, 2020) juga menemukan bila K3 memengaruhi kinerja tenaga kerja di Pg. Djombang Baru. Koefisien regresi yang bernilai positif yang artinya semakin meningkatnya keselamatan dan kesehatan kerja, maka kinerja pegawai dalam bekerja pun mengalami peningkatan. Apabila ada peningkatan nilai variabel kesehatan kerja, terjadi peningkatan kinerja. Kesehatan fisik, kesejahteraan mental, dan kestabilan emosional secara keseluruhan berkontribusi positif dalam meningkatkan kinerja para pekerja. Studi milik (Sari, 2022) dan (Pramudya, 2018) juga ditemukan bahwa K3 memengaruhi positif bagi kinerja pegawai.

### Kompetensi (X2) Memengaruhi Kinerja (Y2)

Kompetensi tenaga kerja, termasuk keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan dalam pekerjaan, memiliki dampak positif pada kinerja. Kompetensi yang kuat berkontribusi pada peningkatan produktivitas, kualitas kerja yang lebih baik, inovasi, kepuasan kerja, serta peluang karir yang lebih baik. Untuk mengoptimalkan kinerja tenaga kerja, perlu dilakukan pendidikan, pelatihan, penilaian kinerja, pengembangan profesional, dan perencanaan sumber daya manusia yang efektif agar dapat memastikan adanya kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan (Dwiyanti dkk., 2019) menemukan bahwa kompetensi memiliki dampak positif maupun signifikan bagi kinerja. Berdasar hasil studi, terlihat bila adanya hubungan positif antara kompetensi karyawan dan kinerja di PD. BPR Bank Buleleng 45. Ketika karyawan memiliki pengetahuan yang baik tentang prosedur dan kemampuan yang baik dalam teknis pekerjaan, hal ini akan meningkatkan kinerja mereka.

(Habiburrahman & Zhavira, 2021) mendapati bila ada hubungan yang berbanding lurus dan signifikan antara kompetensi SDM dan kinerja pegawai. Apabila terjadi peningkatan dalam kualitas kompetensi sdm, maka berdampak pada peningkatan kinerja. Namun apabila terjadi defisit atau penurunan dalam kompetensi sdm, hal ini akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai.

Beberapa peneliti pun menemukan keterkaitan yang sama, (Kusumawardana dkk., 2023), (Syahputra & Tanjung, 2020) menemukan bahwa kompetensi tenaga kerja berdampak positif terhadap peningkatan kinerja. Kompetensi memadai bisa meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, inovasi, kepuasan kerja dan membuka peluang karir yang lebih baik. Penelitian juga menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi sdm berhubungan positif dengan kinerja pegawai sementara penurunan kompetensi dapat berdampak negatif.

### **Lingkungan Kerja (X3) Memengaruhi Kinerja (Y2)**

Lingkungan kerja positif dan menunjang dapat meningkatkan motivasi tenaga kerja, kolaborasi dan komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kinerja tim dan dukungan terhadap kesejahteraan karyawan dan keseimbangan kerja-hidup akan berdampak positif pada kinerja mereka. Kebijakan dan budaya perusahaan yang jelas dan positif memberikan panduan bagi karyawan, fasilitas dan teknologi yang baik meningkatkan efisiensi kerja dan gaya kepemimpinan yang baik mendorong kinerja yang lebih baik (Sari, 2019)

Lingkungan kerja yang positif berpotensi meningkatkan prestasi kerja tenaga kerja. Demi pencapaian kinerja yang optimal, perusahaan perlu memastikan lingkungan kerja yang mendukung agar karyawan dapat bekerja tanpa gangguan. (Erni dkk., 2022)

Menurut penelitian (Siagian & Khair, 2018) lingkungan kerja memiliki dampak yang berbanding lurus dan signifikan dengan kepuasan kerja dan kinerja tenaga kerja. Hasil studi juga memperlihatkan bila dampak secara langsung dari kondisi lingkungan kerja bagi kinerja para karyawan memiliki bobot yang lebih tinggi dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung kondisi lingkungan kerja terhadap tingkat kepuasan kerja. Penemuan ini menguatkan bila lingkungan kerja mendukung memiliki pengaruh yang substansial terhadap produktivitas karyawan.

Dalam penelitian mereka, (Sari, 2022) dan (Prasetyo, 2019) ditemukan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis memiliki peran penting dalam peningkatan kinerja tenaga kerja. Relasi dan komunikasi yang baik antar elemen dalam perusahaan dapat menciptakan atmosfer kerja positif di mana tenaga kerja merasa didukung, dihargai dan dihormati. Lingkungan kerja yang harmonis memfasilitasi kolaborasi yang lebih baik, komunikasi yang efektif dan dukungan timbal balik antar anggota tim yang berdampak pada motivasi dan kinerja karyawan.

Fasilitas yang cukup komprehensif, seperti ruangan kerja yang teratur dan tertata rapi, peralatan yang memadai, aksesibilitas yang sangat baik, serta sarana-prasarana yang mendukung dengan baik, berperan penting dalam menciptakan sebuah lingkungan kerja yang nyaman, efisien, dan optimal.

Dalam penelitian yang menunjukkan ketidakcukupan standar kinerja perusahaan dapat mengindikasikan faktor-faktor dalam lingkungan kerja sehingga menyebabkan kinerja tenaga kerja terpengaruh. Sehingga, perusahaan atau organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja kondusif melalui hubungan interpersonal yang baik, fasilitas yang cukup komprehensif dan

pengelolaan yang efektif. Hal ini mampu mengoptimalkan potensi karyawan dan mencapai standar kinerja yang diinginkan.

### **Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y1).**

(Darmadi, 2022) dalam penelitiannya menyatakan, faktor keselamatan kerja berpengaruh sangat penting bagi kepuasan kerja karyawan. Investasi kesehatan dan keselamatan kerja (K3) juga berperan penting dalam memengaruhi tingkat kepuasan tenaga kerja. Prioritas perusahaan terhadap kesehatan dan keselamatan karyawan berkontribusi pada kesejahteraan dan kepuasan kerja. Program K3 yang efektif mampu mengurangi risiko kecelakaan dalam bekerja dan absensi karena sakit, memungkinkan karyawan bekerja dengan lebih fokus dan efisien. Perlindungan keselamatan kerja yang diberikan oleh perusahaan menciptakan rasa aman bagi karyawan, meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaan. Adanya korelasi yang kuat antara kesehatan kerja dan kepuasan kerja telah terkonfirmasi..

Ketika terjadi peningkatan kondisi kesehatan kerja, tingkat kepuasan kerja karyawan juga kian meningkat. Tugas tenaga kerja memiliki tuntutan terhadap kesehatan fisik dan mental mereka. Dengan menjaga kesehatan dalam pekerjaan mereka, karyawan mampu mengurangi pengaruh negatif dari risiko kerja. Dampaknya, pada akhirnya, mengoptimalkan tingkat kepuasan kerja para pegawai. Sama halnya dengan penelitian milik (Sari, 2019) juga menemukan terdapat dampak sangat penting antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan tingkat kepuasan kerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan tingkat signifikansi yang sangat rendah, yaitu 0,000, yang menunjukkan bahwa pengaruh tersebut memiliki tingkat signifikansi yang sangat tinggi terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka perusahaan perlu memberikan perlindungan dan memperhatikan kesejahteraan kerja karyawan karena ini akan berdampak pada meningkatnya tingkat kepuasan kerja yang diperoleh para tenaga kerja. (Wangi dkk., 2020)

### **Pengaruh Kompetensi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y1).**

Kompetensi tenaga kerja mempunyai dampak yang positif dan penting bagi tingkat kepuasan dalam pekerjaan (Kusumawardana dkk., 2023). Peningkatan kompetensi pegawai dan penempatan yang lebih akurat di kantor dapat menghasilkan dampak positif dan meningkatkan kepuasan kerja, seperti yang ditunjukkan oleh hasil ini. Sama halnya dengan apa yang diteliti oleh (Hidayat dkk., 2020). Penemuan tersebut mengungkapkan bahwa tingkat kompetensi berdampak positif dan cukup penting bagi kepuasan kerja. Hal ini menandakan bahwa selain meningkatkan kinerja, kompetensi juga memberikan kepuasan bagi para pegawai di dinas sosial saat melaksanakan tugas-tugas mereka. Makin tinggi tingkat kompetensi para pegawai, tingkat kepuasan yang dirasakan oleh masing-masing dari mereka dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan akan semakin meningkat pula.

Hal yang serupa juga ditemukan oleh (Rosmaini & Tanjung, 2019) dalam penelitian mereka.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y1).**

Lingkungan kerja secara nyata dan kuat memengaruhi tingkat kepuasan dalam bekerja. Berdasarkan penelitian sebelumnya, terlihat bahwa lingkungan kerja di perusahaan tidak memadai dalam meningkatkan kepuasan kerja. Kekurangan tersebut meliputi fasilitas kerja yang kurang lengkap, serta kurangnya perhatian terhadap kesehatan dan kenyamanan ruang kerja karyawan. Akibatnya, tingkat kepuasan kerja terhadap kondisi dan atmosfer kerja menjadi rendah. Maka, diharapkan bahwa perusahaan mampu melakukan perbaikan terhadap kondisi lingkungan kerjanya guna mencapai tingkat kepuasan kerja yang lebih optimal. (Siagian & Khair, 2018).

Menurut Bayu dalam (Bili dkk., 2023), lingkungan kerja berpengaruh bagi kinerja para pegawai sangat signifikan, dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja. Dalam menjalankan tugas-tugasnya, pegawai dipengaruhi oleh beragam faktor yang hadir dalam lingkungan kerja. Peran lingkungan kerja sangat krusial dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan mengoptimalkan hasil kerja mereka.

Beberapa peneliti juga menemukan dampak yang menguntungkan dan penting antara variabel lingkungan kerja ini terhadap kepuasan kerja, seperti (Dethan dkk., 2023) dan (Burhan dkk., 2022).

### Pengaruh Kepuasan Kerja (Y1) terhadap Kinerja (Y2)

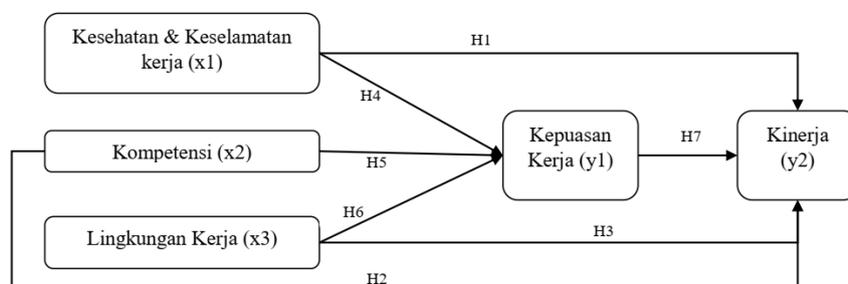
Dalam penelitian mereka (Dami dkk., 2022), ditemukan Kepuasan kerja para tenaga kerja berperan secara signifikan dalam memengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh mereka. Ketika tenaga kerja merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung mempunyai motivasi, keterlibatan yang lebih baik dan komitmen yang kuat terhadap organisasi. Hal ini membawa dampak positif pada kualitas kerja yang dihasilkan, meningkatkan tingkat produktivitas serta kualitas kinerja secara menyeluruh menjadi lebih mungkin ketika para pegawai akan berpuas diri dengan pekerjaan yang dilakukannya. Perasaan puas ini cenderung berdampak positif pada kinerja mereka secara keseluruhan. Kepuasan dalam bekerja berpengaruh positif dan sangat penting terhadap tingkat kinerja yang ditunjukkan oleh para tenaga kerja. (Siagian & Khair, 2018).

Pegawai yang merasa puas terhadap tugas mereka cenderung memiliki predisposisi untuk lebih termotivasi, terlibat secara aktif dan produktif selama menjalankan tugas. Kepuasan kerja juga berkaitan dengan peningkatan kualitas kerja, tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi dan terjalannya kerjasama yang lebih baik di antara anggota tim. (Dami dkk., 2022)

Maka organisasi perlu harus mengindahkan berbagai aspek yang meningkatkan kebahagiaan dan kepuasan kerja para karyawannya, seperti menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, memberikan pengakuan dan reward yang adil, peluang pengembangan karir, serta komunikasi efektif dan kolaborasi yang baik. Dengan demikian, perusahaan dapat mencapai kinerja yang lebih baik, meningkatkan produktivitas, mempertahankan karyawan berkualitas dan menciptakan budaya kerja yang positif.

### Kerangka Berpikir

Berdasarkan analisis perumusan masalah, telaah literatur, riset sebelumnya yang relevan, dan dialog tentang interaksi antar variabel, terbentuk landasan berpikir makalah ini sebagaimana diuraikan berikut.



Gambar 1: Kerangka berpikir

Berdasar pemaparan di atas, disimpulkan jika terdapat hubungan yang langsung maupun tidak langsung antara kesehatan dan keselamatan kerja, kompetensi, serta lingkungan kerja terhadap kinerja. Selain itu, terdapat juga pengaruh ketiga variabel ini yang dihubungkan melalui kepuasan kerja yang menjadi variabel mediasi.

Dalam studi lainnya, selain kesehatan dan keselamatan kerja, kompetensi, serta lingkungan kerja memengaruhi kinerja, masih terdapat beberapa variabel yang ikut memengaruhi kinerja tersebut. Beberapa variabel tersebut antara lain : 1) Motivasi : Oleh (Anandita dkk., 2021). 2) Disiplin Kerja : Oleh (Habiburrahman & Zhavira, 2021).

## KESIMPULAN

Berdasar asumsi, konsep maupun analisis, simpulan mengenai hubungan-hubungan antara berbagai variabel terbagi atas: 1. Kesehatan keselamatan kerja (x1) mempunyai dampak yang berbanding lurus dengan kinerja (y2); 2. Kompetensi (x2) memiliki dampak yang berbanding lurus terhadap kinerja (y2); 3. Lingkungan kerja (x3) memiliki dampak yang berbanding lurus terhadap kinerja (y2); 4. Kesehatan keselamatan kerja (x1) mempunyai dampak yang berbanding lurus dengan kepuasan kerja (y1); 5. Kompetensi (x2) berdampak yang berbanding lurus dengan kepuasan kerja (y1); 6. Lingkungan kerja (x3) memiliki dampak yang berbanding lurus terhadap kepuasan kerja (y1); 7. Kepuasan kerja (y1) memiliki dampak yang berbanding lurus terhadap kinerja (y2).

## REFERENSI

- Ali, H., & Limakrisna, N. (2013). *Metodologi Penelitian : Petunjuk Praktis untuk Pemecahan Masalah Bisnis, Penyusunan Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Anandita, S. R., Baharudin, M., & Mahendri, W. (2021). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA CV. PUTRA PUTRI JOMBANG). *Jurnal Inovasi Penelitian (JIP)*, 2(3), 727–734.
- Bangun. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bili, M. G., FoEh, J. E. H. J., Manafe, H. A., & Man, S. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 4(4), 688–695. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i4>
- Burhan, M., FoEh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Komunikasi, Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Multidisiplin (JIM)*, 1(2), 447–458. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i2>
- Cahyono, H., & Mardikaningsih, R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Serta Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lion Super Indo (Distribution Center) Mojokerto. *Jurnal Ilmu Manajemen (BION)*, 1(2), 11-2-. <https://bion.thejournals.com/index.php/bion/article/view/7>
- Dami, W. D., FoEh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Employee Engagement, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Multidisiplin (JIM)*, 1(2), 514–526. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i2>
- Darmadi, M. Z. (2022). PENGARUH KESELAMATAN & KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI MASA PANDEMI COVID-19. UNIVERSITAS HASANUDDIN.
- Dethan, S. C. H., FoEh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia).

- Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI), 4(4), 675–687.  
<https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i4>
- Dwiyanti, N. K. A., Heryanda, K. K., & Susila, G. P. A. J. (2019). PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(2), 121–130.
- Erni, M., FoEh, J. E., & Silalahi, E. E. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru (Deskripsi Kajian Studi Literatur Kinerja Guru). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 4(1), 71–81.  
<https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i1>
- Farisi, & Lesmana. (2021). Peranan Kinerja Pegawai Disiplin Kerja Kepemimpinan Kerja dan Lingkungan Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 226–245.
- Habiburrahman, & Zhavira, F. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 11(2), 109–119.
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, A., Mattalatta, S., Sani, A., & Nurhadi, M. N. (2020). PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA PADA DINAS SOSIAL KOTA MAKASSAR. *Jurnal Mirai Management*, 6(1), 202–212.  
<https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/miraipg.202>
- Hidayati, R. (2020). Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pg. Djombang Baru). *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 2(3), 258–270.
- Hutagaol, M. F., & Arwiyah, Y. (2020). PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada PT. Pabrik Es Siantar Unit Produksi). *e-Proceeding of Management*, 7(2), 3790–3800.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kusumawardana, D., Rosidi, & Halim, A. (2023). PENGARUH KOMPETENSI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN PROBOLINGGO. *Jurnal al-Idārah*, 4(1), 88–100.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua Belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu*. Jakarta: Salemba Empat.
- Meda, J., FoEh, J. E. H. J., & Niha, S. S. (2022). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Multidisiplin (JIM)*, 1(2), 392–407. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i2>
- Pramudya, A. G. (2018). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Bagian Produksi PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu. Universitas Islam Indonesia.
- Prasetyo, R. (2019). PENGARUH PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI SEKRETARIAT BADAN PELATIHAN DAN PENDIDIKAN KEUANGAN (BPPK) JAKARTA. Universitas Islam Indonesia.

- Rivai, V., & Sagala, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rohimah, B., Muniroh, D., Pertiwi, F. H., & Larassaty, A. L. (2023). Pengaruh Keselamatan-Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Di Pos Pemadam Kebakaran Unit Krian. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(1), 107–114.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Sari, D. N. (2019). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT Kusuma Nanda Putra). Universitas Islam Indonesia.
- Sari, D. P. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.PERKEBUNAN NUSANTARA III MEDAN DENGAN KEPUASAAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Setyawati, A. N., & Soedarmadi. (2021). Analisis Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan. *SOLUSI : Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 19(2), 112–127.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Suryadi, Y., & FoEh, J. E. H. J. (2022). DETERMINASI KINERJA PEGAWAI: ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB), KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, KEDISIPLINAN KERJA, BEBAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI: (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*, 3(6), 657–669. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i6>
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283–295. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5130>
- Wangi, V. K. N., Bahiroh, E., & Imron, A. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja. *JURNAL MANAJEMEN BISNIS*, 7(1), 40–50. <https://doi.org/10.33096/jmb.v7i1.407>