

**Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas
Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT.
Berjaya Group**

Fira Alzira Hasibuan¹, Winda Ardiani², Rizky Putra³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Harapan

Medan

firaalzira@hsb@gmail.com, windaardiani.chan@gmail.com, rizkyputrase@gmail.com

ABSTRACT

This research is based on human resources which play a very important role in realizing the success of a company, including employees who are active assets requiring special attention from the company. In fact, employees as the main asset in the company, deserve intense attention and regular direction. Therefore, this study aims to describe the effect of occupational safety and health programs on employee productivity through job satisfaction as an intervening variable at PT. Berjaya Group with 126 people as a sample. The results obtained are Occupational Safety has a positive and significant effect on Job Satisfaction, Occupational Health has a positive and significant effect on Job Satisfaction, Occupational Safety has a positive and significant effect on Employee Productivity, Occupational Health has a positive and significant effect on Employee Productivity, Job Satisfaction has a positive and significant effect on Employee Productivity, Job Satisfaction significantly mediates the effect of Occupational Safety on Employee Productivity, Job Satisfaction significantly mediates the effect of Occupational Health on Employee Productivity.

Keywords : Occupational Safety, Occupational Health, Job Satisfaction, Employee Productivity.

ABSTRAK

Penting dalam mewujudkan kesuksesan suatu perusahaan, tak lain halnya dengan karyawan yang berupa aset aktif membutuhkan perhatian khusus dari perusahaan. Nyatanya karyawan sebagai aset utama dalam perusahaan, berhak mendapat perhatian intens serta pengarahan yang teratur. Maka dari itu penelitian ini bertujuan untuk menguraikan pengaruh program keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Berjaya Group dengan sampel yang berjumlah 126 orang. Hasil penelitian yang diperoleh ialah keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, kepuasan kerja signifikan memediasi pengaruh keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan, kepuasan kerja signifikan memediasi pengaruh kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan.

Kata kunci : Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja, Produktivitas Karyawan.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi yang semakin berkembang seiring dengan kemunculan teknologi yang laju ini, menuntut keunggulan industri dalam persiapan bersaing di era maju melalui sumber daya manusia yang baik didalamnya. Sumber daya manusia berupa suatu entitas penting bagi perusahaan. Sebuah industri maupun perusahaan dapat dinyatakan menyumbang suatu progres ketika mereka mampu meminimalisir penggunaan sumber daya dalam hal produksi jumlah yang lebih banyak dan lebih bermutu. Karyawan menjadi kontribusi utama dalam perindustrian, lantaran pada dasarnya produksi ialah wujud dari kemampuan yang diperoleh karyawan, yang dimana faktor pemicu pencapaian produktivitas karyawan harus sangat diperhatikan dengan menyesuaikan kebutuhan juga pemeliharaan yang proper dari perusahaan.

Sumber daya manusia pun merupakan peranan yang sangat penting dalam mewujudkan kesuksesan suatu industri atau perusahaan, tak lain halnya dengan manusia yang berupa aset aktif membutuhkan kontrol khusus oleh perusahaan langsung. Nyatanya manusia sebagai aset utama dalam organisasi atau perusahaan, berhak mendapat perhatian intens serta pengarahan secara sistematis (Wibowo dan Utomo, 2016).

Hal Ini bertujuan agar sumber daya manusia yang tersedia disebuah perusahaan dapat berpartisipasi maksimal dengan tujuan pelaksanaan suksesi perusahaan. Dalam mengendalikan sumber daya manusia pentingnya keberadaan manajemen yang dapat berpartisipasi dalam mengolah sumber daya secara terstruktur, jitu dan praktis. (Wahyuni dkk, 2018).

Pada periode globalisasi ini kompetisi industri energi yang semakin menantang mewajibkan perusahaan untuk meningkatkan semua sumber daya yang menghasilkan perfoma yang unggul sehingga mampu memperkuat mutu dalam era bersaing. Salah satu metode menegakkan sumber daya manusia yang ada dalam industri maupun perusahaan yaitu dengan disediakannya fasilitas atau jaminan keselamatan dan kesehatan karyawan. (Suriyanti dan Wahyudi 2020).

Salah satu penyebab insiden kecelakaan kerja adalah penggunaan dan pengarahan strategi kesehatan dan keselamatan kerja yang masih minim. Apabila suatu strategi keselamatan dan kesehatan kerja berhasil dilakukan dengan benar, maka kemungkinan adanya insiden bisa dicegah agar mampu menciptakan kondisi kerja yang aman, nyaman, sehat serta dapat memenuhi target produktivitas. (Hidayatullah dan Tjahjawati, 2017).

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah salah satu strategi pendayagunaan dalam perusahaan. Penyelenggaraan strategi keselamatan dan kesehatan kerja bagi tenaga kerja sangat esensial sebab memiliki misi terwujudnya program keselamatan

dan kesatuan kerja yang mencakup elemen manajemen, karyawan, situasi dan lingkungan operasional yang integral untuk meminimalisir insiden (Hidayatullah dan Tjahjawati, 2017).

Dalam (Sari dkk, 2017) Keselamatan kerja menurut Mondy adalah perlindungan tenaga kerja dari insiden yang terjadi saat bekerja. Keselamatan kerja berkaitan juga dengan perkakas, mesin, material serta proses pengolahannya, tumpuan kerja dan lingkungan kerja maupun cara-cara melakukan pekerjaan dan proses produksi.

Program kesehatan kerja merupakan suatu hal penting yang wajib ada dan harus terus di kontrol oleh pihak perusahaan. Karena dengan terciptanya program kesehatan yang bagus dapat membantu karyawan secara optimal, sehingga karyawan akan bekerja lebih rajin dengan keadaan bekerja yang aman, dan akan membuat loyalitas para karyawan meningkat pada perusahaan (Suriyanti dan Wahyudi, 2020).

Produktivitas merupakan faktor utama bagi perkembangan sebuah perusahaan, sehingga kenaikan produktivitas pada seluruh komposisi perusahaan merupakan suatu cara untuk mengembangkan dengan pesat pertumbuhan ekonomi dalam perusahaan tersebut. Perusahaan berusaha untuk mengembangkan produktivitas semua karyawannya sehingga mampu bersanding dengan perusahaan lain karena bisa memproduksi secara efisien beberapa barang dan jasa (Rosento dkk, 2021).

Salah satu yang mempengaruhi produktivitas karyawan yaitu kepuasan kerja (Muayyad dan Gawi 2016) keselamatan kerja (Andi 2014) dan kesehatan kerja (Bernhardin dan Ismail 2020). Menurut Rivai dalam (Astanti, 2019), kepuasan kerja merupakan evaluasi dari hasil pekerjaan mengenai kinerja atau produktivitas yang telah dilakukan karyawan dan seberapa besar rasa kepuasan yang didapat.

Adapun pengertian kepuasan kerja menurut Handoko dalam (Aria dkk, 2015) adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan nama para karyawan memandang pekerjaan mereka. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang mempertanggung jawabkan kondisi kerja karyawannya. Menciptakan fasilitas atau strategi keselamatan dan kesehatan kerja menjadi salah satu hal yang mendukung tenaga kerja dalam menjalankan kegiatan operasional di perusahaan tersebut.

Semua perusahaan selalu menginginkan adanya pengakuan kepuasan bekerja dari seluruh karyawan, sebab dengan terciptanya kepuasan kerja berarti seorang karyawan akan merasa terdorong untuk berkontribusi sebaik mungkin dalam membantu mengejar target perusahaan yang optimal, adapun halnya dengan terciptanya kepuasan kerja seorang karyawan akan mewujudkan produksi secara maksimal sehingga berperan pada mutu sebuah perusahaan (Nur Aini dan

Suhermin, 2020).

Pengaplikasian program keselamatan dan kesehatan kerja pada sebuah perusahaan menjadi bahan utama yang beresiko cukup besar, peningkatan dan progres sebuah sistem mampu mendorong perusahaan beroperasi lebih baik lagi dan akan berdampak positif bagi para karyawan, afeksi yang cukup dari perusahaan dapat membuahkan suatu kepuasan dalam bekerja, sehingga akan sangat baik kedepannya jika fasilitas, sarana maupun jaminan keselamatan dan kesehatan ini semakin di perhatikan dalam sebuah perusahaan atau industri.

PT.Berjaya Group terkhususnya bergerak di bidang *General Supplier* dan Kontraktor dengan tujuan untuk menyediakan pelayanan jasa kontraktor pada program pemerintahan dan umum. Jenis proyek yang diterima berbagai variasi mulai dari perumahan, pertokoan, perkantoran, aula, sarana pendukung industri kelapa sawit, dan perencanaan sipil seperti jalan dan jembatan. Lokasi proyek yang ditangani tidak terbatas hanya di kota Medan saja tetapi juga meluas di berbagai luar Pulau Sumatera di wilayah Indonesia, sampai saat ini PT. Berjaya Group telah melakukan pekerjaan Konstruksi di beberapa Wilayah Indonesia diantaranya Cirebon, Jakarta, Padang, Lampung, Yogyakarta, Aceh dan Medan.

Fenomena yang terjadi pada PT. Berjaya Group ialah tentang minimnya perhatian perusahaan mengenai keselamatan dan kesehatan yang diterapkan dimana diketahui bahwa tidak adanya kegiatan pemeliharaan kondisi fisik yang dilakukan perusahaan khususnya pada karyawan lapangan sebagai pencegahan terhadap penyakit, perusahaan juga tidak menerapkan rutinitas pengamatan terhadap karyawan lapangan yang bertujuan untuk mengetahui resiko - resiko yang bisa terjadi dikarenakan pekerjaan yang dilakukan serta mengawasi dan memantau kegiatan para karyawan di lapangan.

Kesejahteraan suatu perusahaan yang sangat bergantung pada seluruh karyawan merupakan suatu pernyataan yang tidak dapat dihindari. Maka dengan itu, PT. Berjaya group harus lebih paham dan peduli terhadap kualitas setiap produktivitas atau kinerja karyawannya guna meraih tujuan pencapaian perusahaan, dengan itu setiap karyawan dalam PT. Berjaya Group memerlukan perhatian khusus terhadap hal-hal yang memicu kepuasan kerja para karyawannya. Kondisi lingkungan tempat kerja yang tidak aman dan bebas dari penyakit ialah hal yang kurang cukup memuaskan karena kurangnya perhatian kepada karyawan lapangan ini dapat mengakibatkan penurunan kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap produktivitas para karyawan lapangan dan hal ini dapat tentunya akan menyebabkan perusahaan mengalami kerugian dari segi kualitas maupun produksi.

Dengan demikian dibutuhkannya program keselamatan dan kesehatan kerja yang baik di dalam PT. Berjaya Group yang menjadi hal penting bagi karyawan saat

melakukan pekerjaannya dilapangan, mulai dari persiapan, pengarah, pelaksanaan hingga pengawasannya. Dengan itu pernyataan mengenai program keselamatan dan kesehatan kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja para karyawan akan membantu karyawan lapangan agar lebih semangat dan merasa aman juga nyaman saat melakukan pekerjaannya, karena hal ini akan sangat berpengaruh untuk intensitas PT. Berjaya Group terutama pada bagian produktivitas.

Dengan adanya penjelasan fenomena yang terjadi terkait dengan data data yang ada. saya tertarik melakukan penelitian yang berjudul ***“Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Berjaya Group”***.

TINJAUAN PUSTAKA

Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja adalah suatu pola pikir dan usaha dalam menjaga jasmani dan rohani seorang tenaga kerja secara terkhusus, dengan budaya yang diperoleh bertujuan untuk menciptakan lingkungan yang adil dan makmur. (Suriyanti dan Wahyudi 2020).

Keselamatan kerja merupakan aspek dominan yang mempengaruhi produktivitas karyawan, seperti bagaimana memakai pelindung saat bekerja agar terhindar dari kecelakaan, karena jika keselamatan kerja tidak dijalankan dengan benar para karyawan tidak akan bekerja dengan baik di lapangan.

Perkiraan komponen keselamatan kerja berupa wujud dari penelitian yang dilakukan menurut Mukhlisan dkk dalam (Indra, 2013) yaitu alat pelindung, tanggung jawab, komunikasi, arahan serta dukungan.

Menurut Suma'mur dalam (Indra, 2013) program keselamatan kerja ini berkaitan dengan berbagai komponen termasuk mesin, alat, bahan, implementasi, sarana berkerja, kondisi lingkungan, serta tata cara penggunaan.

Keselamatan merujuk pada situasi yang bebas dari bahaya atau terjamin dalam beroperasi menurut Mukhlisan dkk dalam (Indra, 2013). Keselamatan kerja ialah program yang ditujukan untuk terhindar dari ancaman bahaya yang tidak diinginkan dalam bekerja, program ini juga berwujud suatu keadaan yang bebas dari kegagalan serta gangguan yang dilakukan para karyawan (Widodo, 2015:240).

Secara harfiah kebutuhan makhluk hidup dan hal yang mendasari kehidupan manusia merujuk pada keselamatan, manusia secara tidak langsung telah mengetahui bahwa menciptakan keselamatan pada lingkungan itu sangat penting menurut Ramli dalam (Hidayatullah dan Tjahjawati, 2017).

Sementara Kautsar dkk (2013 : 3) berpendapat bahwa keselamatan kerja ini

menggambarkan suatu unsur pemeliharaan yang diatur guna menangkal insiden yang bisa terjadi pada lingkungan kerja atau kelalaian karyawan itu sendiri.

Produktivitas Karyawan

Berdasarkan terkemukanya pendapat mengenai pengertian dari produktivitas kerja dapat diartikan bahwa produktivitas merupakan perumpamaan antara *output* dan *input* yang mewujudkan efisiensi produk (Hidayatullah dan Tjahjawati, 2017). Produktivitas ialah indikator utama untuk peningkatan industri, sebab perkembangan produktivitas bisa meningkatkan secara pesat perekonomian industri. Industri harus bisa menjaga dan mendukung produktivitas karyawannya secara maksimal demi terbentuknya tujuan sebuah industri. Minimnya produktivitas kerja ialah suatu kondisi yang memerlukan perhatian lebih karena berisiko mempengaruhi kualitas dan kuantitas industri. (Rosento dkk, 2021. Produktivitas kerja mewakilkan mutu dari sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan. (Wibowo dkk, 2022).

Produktivitas karyawan adalah keahlian seorang karyawan dalam memperbaiki suatu pekerjaan. Produktivitas karyawan ini dinilai berdasarkan mutu dan kekuatan fisik tenaga kerja, alat dan juga mesin pendukung kerja menurut Syafii dalam (Indra, 2013).

Oleh sebab itu derajat produktivitas per setiap karyawan itu beragam, ada yang tinggi ada juga yang rendah, sesuai dengan kuantitas masing masing dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut Sinungan dalam (Indra, 2013) ada 3 unsur dari produktivitas, yaitu :

1. Ilmu tradisional untuk semua produktivitas ialah proporsi keluaran yang dihasilkan dengan masukan atau penggunaan alat dan bahan produksi.
2. Berdasarkan produktivitas yang mewakilkan kondisi kemampuan seseorang, produktivitas juga harus memiliki pola pikir atau ketetapan yang semakin baik setiap harinya.
3. Produktivitas ialah persatuan komunikasi yang tepat dari 3 unsur, yang berupa modal, manajemen dan tenaga kerja.

Produktivitas karyawan berdasarkan pendapat Liang Gie dalam (Indra, 2013) mengarah kepada kesanggupan karyawan dalam memproduksi pekerjaan yang lebih besar dari yang biasanya. Stevenson dan Chuong (2015: 55) berpendapat yang serupa mengenai produktivitas yaitu merupakan dimensi pengukur bentuk keberhasilan karyawan menggunakan sarana yang mendukung untuk mendapatkan hasil tersebut. Produktivitas berupa tolak ukur ekonomis

suatu produk. Pengukuran antara *output* dan *input*. Sering kali *input* digambarkan dengan hal hal pendukung tenaga kerja sementara *output* mewakili gabungan bentuk dan nilai menurut (Sutrisno, 2015).

Sulistiyani dalam (Hidayatullah dan Tjahjawati, 2017) menyimpulkan definisi produktivitas kerja yang berpaku kepada urusan hasil akhir yakni seberapa besar produksi yang mampu di capai. Produktivitas berupa gambaran inti sebuah perusahaan, karena jika karyawan yang didalam perusahaan memiliki kemampuan yang besar, maka perusahaan dapat meraih profit serta kualitas perusahaan terbaik. Upaya dalam memperoleh produktivitas terbaik dapat disesuaikan dan diatur secara *professional*, sehingga mendapatkan hasil terbaik dalam implementasinya menurut Hameed dkk dalam (Hadiyanti dan Setiawardani, 2017).

Kepuasan Kerja

Menurut Rivai dalam (Astanti, 2019), kepuasan kerja merupakan evaluasi dari hasil pekerjaan mengenai kinerja atau produktivitas yang telah dilakukan karyawan dan seberapa besar rasa kepuasan yang didapat oleh karyawan itu sendiri.

Kepuasan kerja dapat mewujudkan kondisi yang menyenangkan dalam sebuah pekerjaan sehingga mampu mendukung produktivitas. Melalui kepuasan kerja kita bisa mengetahui seseorang yang memiliki kekurangan dan kelebihan dalam bekerja. Maka dari itu para karyawan wajib mempunyai hak kepuasan kerja. Kepuasan kerja bisa disimpulkan melalui pemahaman perusahaan dalam mencukupi kebutuhan dan keinginan dari para karyawan-nya, salah satu-nya dengan adanya *reward* (Hidayanti dkk, 2020). Kepuasan kerja yang baik memberi kesempatan karyawan dalam loyalitas bekerja, merasa di *support* hingga merasa bahagia selama bekerja, dan seiring berjalannya waktu akan mewujudkan produktivitas yang bagus (Astanti, 2019).

Salah satu variabel yang mendukung kepuasan kerja adalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3). K3 merupakan prospek yang esensial dalam upaya pengembangan kesejahteraan para karyawan (Nurhidayanti, 2017).

Kepuasan kerja mewakili perilaku karyawan dalam bekerja. Robbins dan Judge (2008:99) mengemukakan bahwa karyawan yang bekepuasan kerja besar mampu mengontrol sikap positif tentang pekerjaannya, lain halnya dengan karyawan yang kepuasan kerjanya tidak tercukupi sering kali menuai *negativity* terhadap pekerjaannya.

Kreitner dan Kinicki (2005:272) menyimpulkan kepuasan kerja berlandaskan dari pandangan karyawan terkait *output* yang dihasilkan, berhubungan dengan *input* nya, penilaian yang mendorong terkait *output* atau

input yang relevan. Salah satu manfaat tingginya kepuasan kerja karyawan ialah meraih *loyalty* karyawan yang mempengaruhi pencapaian produktivitas terbaik (Fajri dkk, 2017).

(Zainal dkk, 2015:620) mengungkapkan kepuasan kerja ialah perwakilan nilai seorang karyawan dalam tingkat kebahagiaannya dalam bekerja seberapa besar kepuasan yang diperoleh. Sedangkan menurut Sutrisno dalam (Nur aini dan Suhermin, 2020) pada dasarnya kepuasan kerja merupakan peringkat emosional karyawan dalam pengimplementasian pekerjaannya.

Kepuasan kerja menggambarkan pandangan karyawan, yang berupa perilaku positif karyawan terhadap pekerjaannya dan bagaimana seorang karyawan beradaptasi dalam lingkungan kerjanya. Karyawan yang kepuasan kerjanya tinggi akan menghasilkan produktivitas yang baik, dengan penuh energi serta dorongan yang membuatnya terlihat lebih unggul daripada karyawan yang sebaliknya (Nur aini dan Suhermin, 2020).

Kepuasan kerja pada hakikatnya ialah bentuk subjektif, sebab memiliki makna yang berbeda - beda pada setiap karyawan sesuai dengan kuantitas dalam setiap individu. Lingkungan kerja yang mendorong ke arah positif sangat dibutuhkan untuk tercapainya kepuasan kerja karyawan dalam setiap perusahaan (Nur aini dan Suhermin, 2020).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang dimana berarti adanya suatu kegiatan mencari informasi menggunakan data yang berwujud angka sebagai sarana mengevaluasi pendapat mengenai apa yang diperoleh (Kuntjojo, 2010). Berdasarkan ipenjelasan idi iatas, idapat idiketahui ibahwa ipenelitian iasosiatif iyang ibermaksud iuntuk imemberikan ipenjelasan ipengaruh ikeselamatan dan kesehatan kerja terhadapiproduktivitas karyawan dengan kepuasan kerja isebagai ivariabel iintervening.

Lokasi perusahaan PT. Berjaya Group beralamat di Jl. Ngumban Surbakti No. 60 Medan Kelurahan Sempakata Kecamatan Medan Selayang, Sumatera Utara. Sampel yang didapat dari jumlah populasi 184 orang adalah sebanyak 126 orang pada PT. Berjaya Group dengan menggunakan rumus slovin dengan taraf kesalahan 5%.

Sumber iyang idigunakan iadalah isumber idata iprimer. iData iprimer idalam ipenelitian iini idiperoleh idan idicatat ilangsung ioleh ipeneliti imelalui ihasil ikuisisioner imengenai ipengaruh ikeselamatan dan kesehatan kerja terhadapiproduktivitas karyawan dengan kepuasan kerja isebagai ivariabel iintervening.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1). Keselamatan Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja.

Terjaganya keselamatan kerja para karyawan akan menimbulkan kepuasan kerja yang maksimal, dikarenakan persediaan dari perusahaan menjadi harapan bagi setiap karyawan dalam menentukan kepuasan dalam bekerja. Dengan adanya perbedaan level kepuasan pada setiap karyawan membuat kepuasan kerja itu sendiri bersifat personal (Sari dkk, 2017). Menurut penentuan dari hasil analisis jalur pada variabel keselamatan kerja memperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0.358. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Berjaya Group.

Berdasarkan penentuan dari hasil uji t bahwasanya variabel keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini diperoleh berdasarkan nilai signifikan yang lebih kecil dengan nilai t hitung = 4.621 > t tabel 1.97 dan nilai $Sig.$ = 0.000 < 0.05. Hasil dari analisis regresi jalur itu memperlihatkan keselamatan kerja yang meliputi tempat kerja, peralatan, mesin, pemeliharaan, training dan kawasan yang ideal cukup mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara signifikan. Munculnya signifikansi tersebut disimpulkan bahwa kenaikan level kepuasan kerja para karyawan akan semakin baik apabila hal-hal terkait faktor keselamatan kerja juga ditingkatkan.

2). Kesehatan Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja.

Menurut hasil yang diperoleh dengan tersedianya layanan kesehatan yang rutin dan tempat untuk melakukan pemeriksaan juga pengobatan yang baik akan memicu perasaan aman bagi karyawan. Jika seorang karyawan mampu bekerja dalam kesehatan yang fit akan menjadi suatu dorongan dalam mencapai produktivitas yang lebih baik, maka dari itu bisa disimpulkan tersedianya fasilitas dan layanan kesehatan lain yang layak mampu menghasilkan kepuasan kerja bagi para karyawan (Sari dkk, 2017).

Berdasarkan penentuan hasil analisis jalur disimpulkan bahwa kesehatan kerja memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0.346. Hal tersebut dapat diartikan bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Berjaya Group. analisis regresi linear berganda didapat kesehatan kerja memiliki koefisien jalur sebesar 0.346. Nilai tersebut berarti bahwa variabel kesehatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan pada PT. Berjaya Group,. Penentuan dari hasil uji t ditemukan bahwa adanya pengaruh signifikansi antara variabel kesehatan kerja

dan variabel kepuasan kerja. Bagian tersebut bisa dibuktikan dari nilai signifikansi yang lebih kecil dengan nilai t hitung = 4.470 > t tabel 1.97 dan nilai $Sig.$ = 0.000 < 0.05. Hasil dari analisis jalur tersebut menunjukkan variabel kesehatan kerja yang meliputi keadaan & situasi karyawan, lingkungan kerja, dan proteksi untuk para karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Munculnya pengaruh signifikan itu menandakan kuatnya pengaruh faktor kesehatan kerja karyawan yang stabil dalam penentuan kepuasan kerja karyawan.

3). Keselamatan Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Produktivitas Karyawan.

Keselamatan kerja ialah layanan proteksi jiwa dan raga yang didapatkan para karyawan selama bekerja. Adanya tujuan layanan keselamatan ini yaitu sebagai jaminan akan terjaganya para karyawan selama beroperasi dalam mewujudkan produktivitas terbaik (Bangun W, 2018).

Berdasarkan hasil dari analisis jalur ditemukan bahwa nilai koefisien jalur sebesar 0.204 pada variabel keselamatan kerja. Nilai itu menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan antara variabel keselamatan kerja dan variabel produktivitas karyawan pada PT. Berjaya Group. Hasil uji t menemukan adanya pengaruh signifikansi antara variabel keselamatan kerja dan variabel kepuasan kerja. Signifikansi tersebut dapat dilihat dari nilai yang lebih kecil dengan nilai t hitung = 2.659 > t tabel 1.97 dan nilai $Sig.$ = 0.009 < 0.05. Hasil analisis jalur menyimpulkan faktor keselamatan kerja yang meliputi tempat kerja, peralatan dan mesin, pengawasan, pelatihan, serta kawasan kerja yang baik memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Oleh karena itu semakin terjaganya faktor-faktor dalam keselamatan kerja maka akan membantu karyawan dalam meningkatkan produktivitas.

4). Kesehatan Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Produktivitas Karyawan.

Penerapan program kesehatan kerja ialah usaha dalam bentuk penyeimbangan antara daya kerja, bobot kerja, dan kawasan bekerja yang membuat para karyawan merasa aman dan terjaga luar dalam saat beroperasi guna mencapai target produktivitas terbaik (Suriyanti & Wahyudi, 2020). Hal ini selaras dengan hasil dari analisis jalur yang memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0.167 pada variabel keselamatan kerja. Hal tersebut berarti bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel kesehatan kerja terhadap variabel produktivitas karyawan lapangan PT. Berjaya Group. Hasil uji t menemukan adanya pengaruh signifikansi antara variabel kesehatan kerja dan variabel produktivitas karyawan. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dengan nilai t hitung = 2.186 > t tabel 1.97 dan nilai $Sig.$ = 0.031 < 0.05. Hasil analisis jalur itu

menyimpulkan bahwa faktor kesehatan kerja yang meliputi situasi dan kondisi karyawan, kawasan kerja serta layanan untuk karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Terjadinya pengaruh signifikan itu berarti bahwa semakin terjaganya program kesehatan kerja maka akan semakin meningkat usaha karyawan menghasilkan produktivitas terbaik.

5). Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Produktivitas Karyawan.

Aspek dari kepuasan kerja karyawan cukup penting karena peningkatan produktivitas yang diinginkan sebuah perusahaan itu sendiri yaitu melalui kepuasan yang dirasakan pekerjanya yang dapat membangun peningkatan seluruh produktivitas perusahaan, dalam ilmu manajemen jasa adanya istilah "*happy employee happy customer*", yang dimana pentingnya memastikan kepuasan kerja para karyawan sebelum melihat kepuasan pelanggan karena bagi karyawan bekerja dengan hati yang senang dan ikhlas akan memudahkan dalam proses pelayanan (Muayyad & Gawi, 2016).

Berdasarkan hasil analisis jalur ditemukan nilai koefisien jalur sebesar 0.444 pada variabel kepuasan kerja yang berarti bahwa adanya pengaruh positif signifikan antara variabel kepuasan kerja dan variabel produktivitas karyawan pada PT. Berjaya Group. Hasil uji t menyimpulkan terjadinya signifikansi antara variabel kepuasan kerja dan produktivitas karyawan. Hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi yang dipakai lebih kecil dengan nilai $t \text{ hitung} = 5.392 > t \text{ tabel } 1.97$ dan nilai $\text{Sig.} = 0.000 < 0.05$. Hasil analisis jalur ini menunjukkan faktor kepuasan kerja yang baik memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Adanya identifikasi pengaruh signifikan itu bermakna jika kepuasan kerja dapat diraih maksimal maka akan semakin berpengaruh terhadap upaya produktivitas karyawan.

6). Keselamatan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.

Berdasarkan hasil uji Sobel, diperoleh nilai $Y1 \text{ Sobel} = 3.4126 > 1.96$ dan nilai $P\text{-Value} = 0.000643 < 0.05$, maka disimpulkan Kepuasan Kerja (Y1) signifikan memediasi pengaruh Keselamatan Kerja (X1) terhadap Produktivitas Karyawan (Y2) yang berarti hipotesis mediasi diterima. karena itu kepuasan kerja yang didapatkan para karyawan sangat penting untuk memaksimalkan produktivitasnya, kepuasan kerja karyawan juga dipicu dengan adanya program keselamatan kerja yang berisikan faktor pendukung *safety* karyawan selama bekerja sehingga produktivitas yang dihasilkan akan semakin meningkat seiring dengan adanya rasa aman dalam berkerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Azar, (2021) bahwa keselamatan kerja berpengaruh

signifikan terhadap produktivitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

7). Kesehatan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.

Berdasarkan hasil uji Sobel, diperoleh nilai $Y1 \text{ Sobel} = 3.2756 > 1.96$ dan nilai $P\text{-Value} = 0.001054 < 0.05$, maka disimpulkan Kepuasan Kerja (Y1) signifikan memediasi pengaruh Kesehatan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y2) yang berarti hipotesis mediasi diterima. Dengan adanya hasil yang signifikan dari variabel kepuasan kerja yang berhasil memediasi variabel kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan dapat dijadikan acuan bagi perusahaan agar terus menjaga konsistensi dan perhatiannya terhadap kepuasan kerja para karyawan dengan meluncurkan program kesehatan kerja yang berupa jaminan kesehatan, kontrol rutin, kondisi fisik dan lingkungan saat bekerja agar karyawan merasa nyaman sehingga munculnya kepuasan yang mendukung emosional karyawan saat bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Azar, (2021) bahwa kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa :

1. Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Berjaya Group.
2. Kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Berjaya Group.
3. Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Berjaya Group.
4. Kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Berjaya Group.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Berjaya Group.

6. Kepuasan kerja signifikan memediasi pengaruh keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Berjaya Group.
7. Kepuasan kerja signifikan memediasi pengaruh kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Berjaya Group.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Kautsar, I., Swasto, B. & Al Musadieg, M. (2013). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis Volume 6 no.2. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
- Asmui. M., Hussin. A., & Paino. H. (2012). *The Importance of Work Environment Facilities International Journal of Learning & Development* ISSN 2164-4063 2012, Vol. 2, No. 1 289.
- Aria, Utami, Mayowan (2015), "*Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*" Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 29 No. 1 Hal. 112-120.
- Arilaha, M. A., Ruslan, A. K., & Tanti, E. P. (2018). *Pengaruh Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada Sektor Pembangkitan Maluku PLTD Kayu Merah PT. PLN (PERSERO) Cabang Ternate*. Jurnal Manajemen Sinergi, 5.
- Astanti (2019), "*Pengaruh Kompensasi, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Surya Mandiri Jaya Tangerang*" Journal of Management Page 1-5.
- Badriyah, M. (2015). "Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1". Bandung : CV Pustaka Setia.
- Bangun W. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga; 2018.
- Bernhadin dan Ismail (2020), "*Pengaruh Kesehatan Kerja Dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Haleyora Powerindo Bandung*" JEMPER (Jurnal Ekonomi Manajemen Perbankan) Vol.2, No 2, Hal.65 – 76.
- Darmadi, R Kadir, N Kadir, wahyuni (2022), "*The Effect of Occupational Safety and Health on Employee Performance Through Job Satisfaction During Covid-19 Pandemic*" HJBS Volume 4 No 2 May 2022.
- Effendi Sinuhaji (2019), "*Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*" Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen Volume 7, Issue 2, September 2019, pages 11-15.
- Fajri, Utami, Prasetya (2017), "*Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*" Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 46 No.1 Hal. 11-19.
- Firdausi dan Mu'is (2022), "*THE EFFECT OF SAFETY AND HEALTH APPLICATION ON EMPLOYEES' ACHIEVEMENT THROUGH WORK SATISFACTION AS INTERVENING VARIABLES IN AMUNITION FACTORY*" International Conference of Islamic Economics and Business 8th 2022.
- Firmanzah, Hamid, Djudi (2017), "*PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*" Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 42 No.2 Januari 2017|.
- Ghozali, Imam. (2017), "*Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Program AMOS 24*" Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2018). "*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*" Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.

- Hadiyanti dan Setiawardani (2017), *"Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan"* Jurnal Riset Bisnis & Investasi, Vol. 3, No. 3, hal.12-23.
- Haikal (2019), *"Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Putra Gemilang Nikom Palembang"* Dosen PNS Dpk Fakultas Ekonomi Universitas Palembang Hal.1-23.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hidayanti, Arman, Baharuddin (2020), *"Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Mandor Panen (Survei Pada Kebun Pt.Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Sei Garo, Dan Tandun)"* Jurnal Riset Manajemen Indonesia – Vol. 2, No. 4, Hal. 291-298.
- Hidayatullah dan Tjahjawati (2017), *"Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan"* Jurnal Riset Bisnis & Investasi Vol. 3, No. 2, hal.104-111.
- Ilahi, Mukzam, Prasetya (2017), *"Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional"* Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 44 No.1 Maret 2017|.
- Indra Novri Setiawan (2013), *"Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Departemen Jaringan PT PLN (Persero) Area Surabaya Utara"* Jurnal Ilmu Manajemen | Volume 1 Nomor 2 Maret 2013.
- Kasmir (2016), *"Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)"* Jakarta: Rajawali Pers.
- Kreitner, Robert., dan Kinicki, Angelo (2005), *Perilaku Organisasi, Penerjemah Suandy Erly*. Edisi Kelima Jakarta: Salemba Empat.
- Kuntjojo, (2010), *Metodologi Penelitian*, Lecture Handout: Metodologi Penelitian, Kediri.
- Likumahuwa, Hendy (2015), *Analisa Produktivitas Tenaga Kerja Pada Gedung Bertingkat*, TA, Universitas Wijaya Kusuma Surabaya, Surabaya.
- Maulana A, Hamid, Mukzam, (2015), *"Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan"* Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 20 No. 1 Maret 2015|.
- Muayyad dan Gawi, (2016), *"PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI BANK SYARIAH X KANTOR WILAYAH II"* Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa Vol . 9 No. 1.
- Nur aini, Suhermin (2020), *"Pengaruh Reward, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja"* Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 9, Nomor 1, Hal 1-20.
- Nurhidayanti (2017), *"Pengaruh Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Perawat"* JOM FISIP Vol. 4 No. 1 Hal 1-10.

- Robbins, S.P, Timothy, A.J. (2008), *Organizational Behavior* (Perilaku Organisasi. Angelica D, penerjemah. Jakarta : Salemba Empat. Terjemahan dari : Pearson Education.
- Rosento, Yullistria, Handayani, Nursanty (2021), "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan" JURNAL SWABUMI, Vol.9 No.2 Hal.155-166.
- Rusiadi, Subiantoro, Nur dan Hidayat, Rahmat (2016), "Metode Penelitian : Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan. Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisrel" Medan:USU Press.
- Saeful Azar (2021), *PENGARUH PENERAPAN SYSTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING* (PENELITIAN DILAKUKAN TERHADAP KARYAWAN PT. PERTAMINA EP ASSET 3). Master Thesis, Institute Teknologi Bandung, Administrasi Bisnis.
- Sari, Susilo, Brimantyo (2017), "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja" Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 4 No.2, Juni 2017, Hal 121-128.
- Sinollah dan Zaki (2022), "THE EFFECT OF OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH MANAGEMENT (K3) ON WORK PRODUCTIVITY OF EMPLOYEES" International Journal of Economics and Management Research Vol. 1 No.1 April 2022, Page 46-52.
- Stevenson, W. J. & Chuong, S. C. (2015). *Manajemen Operasi: Perspektif Asia*. Edisi 9. Buku 1. Diterjemahkan oleh: Diana Angelica, David Wijaya dan Hirson Kurnia. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono (2015), "Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)" Bandung: Alfabeta.
- Sulaeman, Saputra, Namara (2021) *Penerapan Manajemen Keselamatan Kerja Pada Proyek Konstruksi di Indonesia* (studi kasus : Proyek Pabrik Daur Ulang Plastic Veolia, Masjid Sadaniyah Al Munawwarah Dan Tamansari Skyhive Apartemen).
- Suriyanti dan Wahyudi (2020), "Implementation Of Occupational safety And Health On Employees Productivity Of PT. Leighton Construction Indonesia Site Soroako" Jurnal Ekonomi Vol.16, Nomor 1, Hal.104-115.
- Swasto, Bambang (2011), "Manajemen Sumber Daya Manusia" Malang : UB Press.
- Veronica, Yunata, Vincent, Siregar (2022), "Effect of occupational safety and health on employee work productivity at pt. kelompok empat puluh" Jurnal Mantik, Vol.6, No. 3, November 2022: pp 2938-2945.
- Wahyuni, Suyadi, Hartanto (2018), "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kutai Timber Indonesia" Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi, dan Ilmu Sosial, Vol.12, No.1, Hal.99-104.

- Wibowo, Swastika, Abidin (2022), "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan" *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*. 2022; 11 (2) Hal. 197-204.
- Yusuf, Eliyana, Sari (2012), "*The Influence of Occupational Safety and Health on Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables (Study on the Production Employees in PT. Mahakarya Rotanindo, Gresik)*" *American Journal of Economics* June 2012, Special Issue: 136-140.
- Zainal, Veithzhal Rivai, Mansyur Ramly, Thoby Mutis, dan Willy Arafah (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Ketiga. Raja Grafindo Persada. Jakarta.