

Pengaruh Keselamatan-Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Di Pos Pemadam Kebakaran Unit Krian

Budi Rohimah¹, Dewi Muniroh², Fadhila Hana Pertiwi³, Ayu Lucy Larassaty⁴

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo

⁴Pengembangan SDM, Program Studi Manajemen, Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo

*e-mail: ¹imahrohimah@gmail.com, ²dewimuniroh26@gmail.com, ³fadhilahanap@gmail.com

Abstract

The purpose of this observation is to test and analyze the impact of occupational health and safety and the work environment on the performance of firefighter employee job satisfaction. This type of research is quantitative. Representative in this study a total of 45 sources. Data classification was carried out by distributing Likert scale questionnaires. The analytical test gauge used for this observation is Smart PLS. The results of this observation state that health – work safety has a significant cause for job satisfaction. Work environment has no effect on job satisfaction. Health – safety has a significant impact on employee performance. Work environment does not affect employee performance. Job satisfaction has a significant impact on employee performance. Job satisfaction knows how to transfer occupational safety and health protection to employee performance. Job satisfaction does not affect the work environment or the performance of the Krian Unit Fire Department employees. The benefits of this research are to determine the impact of occupational health and safety and the work environment on job satisfaction and performance of the Krian unit fire department employees so that it can be used as an indicator and evaluation in doing something Efforts and Occupational Health and Safety, Work Environment, Job Satisfaction and employee performance so that the company is able to work safely and continuously.

Keywords: occupational health and safety protection Work environment, job satisfaction, employee performance

Abstrak

Tujuan observasi ini guna untuk menguji dan menganalisis dampak kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja pada kinerja Kepuasan kerja karyawan pemadam kebakaran. Jenis penelitian ini kuantitatif. representatif dalam penelitian ini total 45 narasumber. Penggolongan data dilakukan secara menyebarkan kuesioner skala Likert. Pengukur uji analisis digunakan observasi ini ialah Smart PLS. Hasil observasi ini menyatakan kesehatan - Keselamatan kerja mempunyai sebab yang signifikan pada kepuasan kerja. Lingkungan kerja tidak berpengaruh dengan kepuasan kerja. kesehatan – keselamatan mempunyai dampak yang signifikan pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan. kepuasan kerja itu memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan kepuasan kerja tahu bagaimana mentransfer perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja ke kinerja pegawai. Kepuasan kerja tidak mempengaruhi lingkungan kerja atau kinerja karyawan pos Pemadam Kebakaran Unit Krian. Manfaat dari penelitian ini guna untuk menentukan dampak kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja dan kinerja karyawan pos pemadam kebakaran unit Krian sehingga dapat dijadikan maskan dan evaluasi dalam melakukan sesuatu Upaya dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan kinerja karyawan agar perusahaan mampu bekerja dengan aman dan berkesinambungan.

Kata kunci : perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja Lingkungan kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan kawasan perkotaan membawa beberapa permasalahan serius, seperti pesatnya perpindahan penduduk dari desa ke kota dan berkembangnya berbagai kawasan seperti kawasan pemukiman, industri dan komersial. Ironisnya, kondisi ini juga membawa konsekuensi logis tersendiri, seperti bahaya kebakaran yang semakin dekat. Dinas pemadam kebakaran berwenang untuk memadamkan kebakaran yang terjadi.

Pemadam kebakaran dan pekerja penyelamat lainnya merupakan pekerjaan dengan resiko stress yang tinggi karena berhubungan dengan hal tersebut berbagai peristiwa traumatis di tempat kerja. petugas dalam proses menunaikan tugasnya, Petugas pemadam kebakaran yang terlibat dalam ancaman kecelakaan kerja takut akan Kematian dan tekanan emosional terkait dengan citra kehilangan Nyawa atau harta benda yang terlihat api. Juga Dalam menjalankan tugasnya, petugas pemadam kebakaran juga harus mengikuti instruksi tentang kepemimpinan, tetapi di sisi lain mereka harus mampu membuat keputusan penting dalam keadaan darurat. Kondisi seperti ini yang dapat menciptakan tekanan dan membiarkan stress saat melakukan tugas.

Keselamatan dan kesehatan pekerjaan tersebut masuk dalam program pemeliharaan industri. Pelaksanaan program keselamatan kerja pegawai amat berarti, sebab guna menciptakan struktur keselamatan dan unit kerja, yang meliputi tata usaha, tenaga kerja, keadaann, dan Lingkungan kerja yang terintegrasi untuk menurunkan bahaya. keselamatan kerja ialah pertahanan pekerja untuk cedera terkait pekerjaan. Risiko keselamatan dapat menjadi aspek lingkungan kerja kebakaran, sengatan listrik, cedera, memar. (Pramesti, 2018)

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan sampel dari karyawan Pos Pemadam Kebakaran Unit Kran yang telah ditentukan oleh scientist. Setelah itu kuesioner disebar ke sejumlah 50 narasumber. Manfaat observasi ini guna mengetahui kesehatan, keselamatan kerja - Lingkungan kerja guna kinerja pegawai seperti yang dimediasi dengan kepuasan kerja. Alat analisis untuk pengujian dan Pengolahan angka menggunakan SmartPLS vers 4. (Pujiyanto & Evendi, 2021) Instrumen penelitian disajikan dalam table sebagai berikut:

Variabel	Definisi	Pengukuran	Sumber
K3 (X1)	Keselamatan dan Kesehatan (K3) merupakan hal penting guna meningkatkan produktivitas pegawai yang berkaitan dengan hasil kerja para karyawan.(Mathis, 2018)	- Pembiayaan kesehatan - Pelayanan kesehatan - Perlengkapan - Wewenang pekerjaan	Ashar Sunyoto dalam Nuril (2019:16)
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja ialah rakitan kerja secara kualitas dan kuantitas yang Di dapat oleh seorang pegawai ketika melakukan pekerjaan sesuai tugas yang diberikan kepadanya.(Septiana, 2019)	- Kualitas kerja - Kuantitas - Tanggung jawab - Kerja sama - Inisiatif	Mangkune gara (2009)
Kepuasan Kerja (Z)	Kepuasan kerja ialah keejadian emosional yang melegakan atau tidak melegakan bagi para pegawai melihat kerjaan mereka.(Simanjutak & Sitio, 2021)	- Gaji - Pekerjaan	Yuwono (dalam Badriya, (2015:241)

3. HASIL DAN DISKUSI

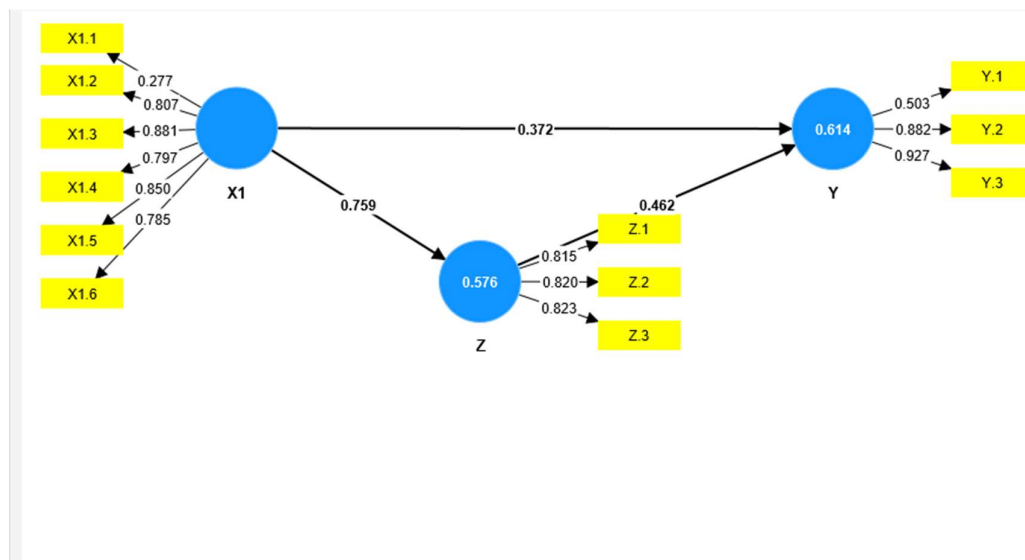
3.1 Outer Model

Model eksternal ataupun Tes indikatif adalah tes yang dilaksanakan untuk mengetahui kebenaran dan keandalan model Uji validitas terdiri validitas konvergen (load faktor & AVE) Walaupun uji reliabilitas terdiri dari kombinasi Keandalan dan Alpha Cronbach.(Al Quddus, 2021)

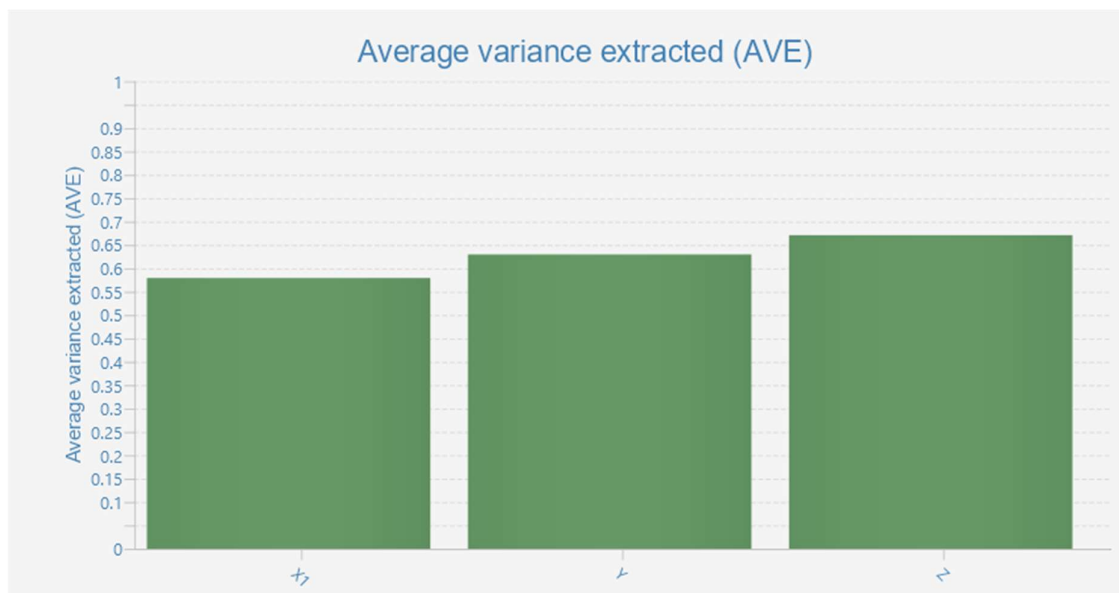
Uji validitas dengan validitas konvergn adalah tes yang menyangkut korlasi poin item (point man) dengan poin konstruk dan membuahkan angka elemen beban Nilai faktor stres dinyatakan stinggi jikalau korelasinya berada di antara keduanya. Komponen atau indikator yang strukturnya ditakar bertambah tinggi dari 0,70, di mana konstruk diukur. Akan tetapi peneliti pertama sejak perkembangan, faktor stres 0,5 hingga 0,6 dianggap sesuai.(Al Quddus, 2021)

	X1	Y	Z
X1.1	0.277		
X1.2	0.807		
X1.3	0.881		
X1.4	0.797		
X1.5	0.850		
X1.6	0.785		
Y.1		0.503	
Y.2		0.882	
Y.3		0.927	
Z.1			0.815
Z.2			0.820
Z.3			0.823

Tabel 3.1 Hasil Uji Outer Loading Item Pertanyaan Dengan Kontrolsinya



Semua indikator untuk kesehatan , keselamatn kerja. Kepuasan kerja dan kinerja karyawan adalah benar, yang memailiki Tingkat penggunaan > 0,7. Alternatif untuk melihat faktor pemakaian adalah dengan melihat average Variance Extraction (AVE) Terdapat 2 variabel yang tidak sesuai (X1) 0,277-(Y) 0,503



Gambar 3.2 Hasil Dari Average Variance Extracted (AVE)

Dari gambar 3.2, terlihat bahwa AVE dari Kesehatan dan Keselamatan Kerja, kinerja pegawai dan kepuasan kerja mempunyai discriminat validity sangat bagus sebab angka AVE > 0,5.

Berikut adalah hasil angka composite reliability dan cronbach alpha :

	Cronbach's alpha	Composite reliability(rho_a)	Composite Reliability (rho_c)	Average Variance extracted (AVE)
X1	0.833	0.882	0.885	0.597
Y	0.692	0.808	0.828	0.630
Z	0.755	0.757	0.860	0.671

Tabel 3.2 Hasil composite reliablity dan cronbach alpha

Nilai dari tabel 4, Keandalan indikator masing-masing variabel bisa diuji dengan kelompok indikator. Variabel dengan nilai kelompok indikator > 0,7 dan angka cronbach's alpha > 0,6 lalu variabel terpenuhi composite reliability.

diketahui jika composite reliability dan cronbach alpha keselamatan kesehatan Pekerjaan, kinerja pegawai, dan kepuasan kerja reliability yang besar akibat angka composite reliability > 0.7 dan angka cronbach's alpha > 0,6.

3.2 Iner Model

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R-Square) adalah alat cek yang digunakan untuk mencari tahu seberapa besar dampak variabel lain terhadap variabel endogen. Di bawah ini adalah hasil pengolahan data dengan smartPLS 3.0. Nilai R-Square:

	R-Square	R-Square Adjusted
Y	0.614	0.595
Z	0.576	0.566

Tabel 3.2.2 Hasil R-Square

Pada tabel 5, dapat diketahui angka R-squared variabel kepuasan kerja sebesar 0,576. Ini menjelaskan persentase kepuasan kerja di kalangan karyawan Perlindungan Tenaga Kerja dan Kesehatan. Nilai R-Square dari variabel kinerja Seorang pekerja bisa menjadi 0,614. Artinya efisiensi kinerja karyawan bisa dijabarkan dengan keamanan kerja dan kepuasan kerja variabel sedang 56%.

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis adalah pengecekan dilakukan dengan membandingkan angka T-tabel dan T-statistik. Jika angka t-statistik bertambah besar dari angka t-tabel (1,96) jika tingkat signifikansi 5% ataupun 0,05 hingga hipotesis dinyatakan diterima, (Ghozali dan Latan, 2015).

	Original (O)	Sample Sample	Sample Mean (M)	Standart Deviatation(ST DEV)	T ststistict(O/S TDEV)	P Values
X1- >Y	0.372		0.371	0.159	2.341	0.019
X1- >Z	0.759		0.754	0.085	8.978	0.000
Z->Y	0.462		0.461	0.166	2.790	0.005

Tabel 6 Hasil Path Coefficient

4. PEMBAHASAN

4.1 Pengujian Hipotesis 1

Kejadian ini bermakna bahwa semua indicator kesehatan dan keselamatan kerja, kepasan kerja dan kinerja yang kompeten dari karyawan, yaitu memiliki Loading factor > 0,7. kecuali memeriksa loading faktor, terdapat sistrtem lain Ini dapat di gunakan untuk memperkirakan poin average variance extracted (,AVE) Terdapat 2 variabel yang tidak valid (X1)0,277 - (Y)0,503.

4.2 Pengujian Hipotesis 2

Berdasarkan bagan 5, menunjukkan maka jumlah R-square variabel kepuasan kerja sejumlah 0,576. Itulah definisi Perseentase bertambahnya kepuasan kerja kariyawan bisa dijabarkan dengan kesehatan-keselamatan kerja. Nilai R-square variabel kinerja karyawan yaitu 0,614. Hal ini dapat menjelaskan keefektifan kinerja karyawan bisa dijabarkan dengan kesehatan-keselamatan kerja dan kepuasan kerja sebagai variable Intervening yaitu 56 persen.

4.3 Pengujian Hipotesis 3

Uji hipotesis adalah Pengecekan yang dilakuka n dengan membandngkan angka T-tabel dan T-statistik. Jikalau angka T-statistik bertambah besar dari angka T-tabel (1,96) jika tingkat signifikansi 5% ataupun 0,05 bahwa hipotsis diterima.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan kesimpulan riset dan penjelasan yang paparkan berdasarkan bab sebelumnya mampu diambil kesimpulan sebagai,berikut:

1. Kesehatan dan keselamatan kerja berdampak pada kepuasan kerja di Pos Pemadam Kebakaran Unit Krian
2. Kesehatan dan Keselamatan Kerja berdampak kepada kinerja karyawan, pada Pos Pemadam Kebakaran Unit Krian
3. Kepuasan kerja berdampak terhadap kinerja karyawan di Pos Pemadam Kebakaran Unit Krian

DAFTAR PUSTAKA

- Al Quddus, K. M. (2021). *PENGARUH KESEHATAN- KESELAMATAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA*. Universitas Islam Indonesia .
- Mathis. (2018). Program keselamatan dan kesehatan kerja (K3). In *Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)*.
- Pramesti, L. D. (2018). *Hubungan Antara Sikap Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Stres Kerja Petugas Pemadam Kebakaran Kabupaten Gunung Kidul*. Universitas Sanata Dharma .
- Pujianto, W. E., & Evendi. (2021). PENGARUH BUDAYA MUTU, TINGKAT QUALITY OF WORK LIFE (QWL) DAN KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) (Studi pada Karyawan PT.Avia). *Grenomika*, 3(1), 1–8.
- Septiana, U. (2019). Pengaruh Program Pelatihan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening. In *Pengaruh Program Pelatihan Dan Insentif terhadap kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variable Intervening*.
- Simanjutak, T., & Sitio, V. S. S. (2021). PENGARUH KNOWLEDGE SHARING DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN NARMA TOSERBA, NAROGONG BOGOR. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 42–54.