

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Objek Penelitian**

Grand Slipi Tower (GST) merupakan sebuah gedung perkantoran modern yang berdiri di kawasan strategis Jakarta Barat. Gedung ini tidak hanya menjadi pusat kegiatan bisnis, tetapi juga merupakan contoh pengelolaan gedung perkantoran yang profesional melalui koordinasi dua perusahaan pengelola utama, yaitu PT ISS (Indonesia Servant Service) dan PT IPM (Inovasi Parking Mandiri). Dengan layanan yang terintegrasi, GST memberikan pengalaman operasional yang efisien dan mendukung kebutuhan para penyewanya.

Pengelolaan operasional di Grand Slipi Tower dibagi berdasarkan spesialisasi masing-masing perusahaan. PT ISS bertanggung jawab atas tiga divisi utama yang mendukung keberlangsungan aktivitas di dalam gedung, yakni security, engineering, dan housekeeping. Divisi security memastikan keamanan gedung melalui personel terlatih, pemantauan CCTV selama 24 jam, serta sistem kontrol akses elektronik yang canggih. Divisi engineering memainkan peran penting dalam menjaga keberlanjutan teknis gedung, mencakup sistem listrik, HVAC (*Heating, Ventilation, and Air Conditioning*), serta infrastruktur lainnya. Sementara itu, divisi housekeeping bertugas menjaga kebersihan gedung, memastikan semua area tetap higienis dan nyaman bagi penghuni maupun pengunjung.

Di sisi lain, PT IPM berfokus pada pengelolaan divisi parkir yang mencakup area parkir gedung, penerapan sistem parkir modern, dan keamanan kendaraan. Dengan pelayanan yang dirancang untuk memberikan kemudahan akses, PT IPM mendukung penghuni gedung dan pengunjung dengan sistem parkir yang efisien serta lingkungan parkir yang aman. Kolaborasi antara PT ISS dan PT IPM menjadi pilar utama keberhasilan operasional Grand Slipi Tower dalam memberikan kenyamanan bagi setiap orang yang beraktivitas di dalamnya.

#### **4.2 Karakteristik Responden**

Berdasarkan pengumpulan data dari penyebaran kuesioner, hasil dari 101 responden yang mengisi penelitian ini telah didapatkan dengan total sebanyak 29 pernyataan dari 15 indikator. Kuesioner ini dibuat dengan menggunakan google form

yang disebarkan langsung kepada responden. Data yang telah didapatkan dengan jumlah responden adalah 101 dapat dianalisis dengan pengelompokan beberapa karakteristik sebagai berikut.

## 1. Jenis Kelamin

**Tabel 4. 1 Karakteristik Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	69	68%
Perempuan	32	32%
<b>Total</b>	<b>101</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2024*

Pada Tabel 4.1, distribusi jenis kelamin responden menunjukkan bahwa dari total 101 orang yang terlibat dalam penelitian, mayoritas adalah laki-laki sebanyak 69 orang (68%), sementara perempuan hanya berjumlah 32 orang (32%). Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja dalam populasi penelitian ini didominasi oleh laki-laki, yang mungkin disebabkan oleh sifat pekerjaan atau kebijakan rekrutmen yang lebih condong kepada tenaga kerja laki-laki. Dominasi laki-laki ini juga bisa menjadi indikasi bahwa pekerjaan yang dikaji membutuhkan kekuatan fisik atau melibatkan tugas-tugas yang secara tradisional dianggap lebih sesuai untuk laki-laki.

## 2. Usia

**Tabel 4. 2 Karakteristik Usia Responden**

Usia	Frekuensi	Persentase
18 - 25 Tahun	42	42%
26 - 35 Tahun	40	40%
36 - 45 Tahun	16	16%
> 45 Tahun	3	3%
<b>Total</b>	<b>101</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2024*

Pada Tabel 4.2, responden terbanyak berada pada rentang usia 18–25 tahun sebanyak 42 orang (42%), diikuti oleh kelompok usia 26–35 tahun sebanyak 40 orang (40%). Kelompok usia 36–45 tahun hanya mencakup 16% dari total responden, sementara responden dengan usia lebih dari 45 tahun adalah yang paling sedikit, hanya 3 orang (3%). Data ini mencerminkan bahwa tenaga kerja didominasi oleh generasi muda, yang umumnya berada pada puncak

produktivitas dan memiliki kemampuan tinggi untuk beradaptasi dengan dinamika pekerjaan. Generasi muda ini juga kemungkinan lebih terpapar teknologi dan cara kerja modern yang dapat mendukung kinerja perusahaan.

### 3. Lama Bekerja

**Tabel 4. 3 Karakteristik Lama Bekerja Responden**

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
<b>1-2 Tahun</b>	25	25%
<b>3-5 Tahun</b>	46	46%
<b>6-10 Tahun</b>	16	16%
<b>&gt; 10 Tahun</b>	14	14%
<b>Total</b>	<b>101</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2024*

Pada Tabel 4.3, mayoritas responden memiliki pengalaman kerja selama 3–5 tahun, sebanyak 46 orang (46%). Kelompok dengan pengalaman kerja 1–2 tahun mencakup 25% dari total responden, sementara 16% telah bekerja selama 6–10 tahun, dan 14% memiliki pengalaman lebih dari 10 tahun. Pola ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja berada pada tahap menengah dalam karier mereka. Kelompok ini kemungkinan besar memiliki pemahaman yang baik tentang tugas pekerjaan mereka, meskipun belum mencapai tingkat senioritas yang tinggi. Responden dengan pengalaman kerja di atas 10 tahun mungkin memiliki perspektif yang lebih matang terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja, sementara mereka yang baru bekerja 1–2 tahun berada dalam tahap adaptasi.

### 4. Divisi

**Tabel 4. 4 Karakteristik Divisi Responden**

Divisi	Frekuensi	Persentase
Housekeeping	40	40%
Parking	12	11%
Security	31	31%
Engineering	18	2%
<b>Total</b>	<b>101</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2024*

Pada Tabel 4.4, divisi housekeeping menjadi divisi dengan jumlah responden terbanyak, yaitu 40 orang (40%), disusul oleh divisi security yaitu 31 responden (31%) dan engineering dengan 18 responden (18%) dan divisi parking

mencakup 12% responden. Distribusi ini menunjukkan bahwa divisi housekeeping memiliki porsi signifikan dalam populasi penelitian. Meskipun demikian, pembagian yang cukup merata antara divisi lain seperti security dan engineering menunjukkan bahwa penelitian ini memiliki cakupan yang luas dalam mengevaluasi berbagai aspek pekerjaan di setiap divisi.

### 4.3 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum tentang data yang diperoleh dari responden untuk setiap variabel dan indikator yang diteliti. Dalam analisis ini, diperlukan perhatian khusus pada nilai minimum, maksimum, rata-rata (*mean*), dan standar deviasi Hair *et al.*, (2022).

#### 4.3.1 Statistik Deskriptif Variabel Keselamatan Kerja

Tabel 4. 5 Statistik Deskriptif Variabel Keselamatan Kerja

Indikator	Mean	Min	Max	Std Deviation
X1.1	3.762	1.000	5.000	1.244
X1.2	3.762	1.000	5.000	1.244
X1.3	3.871	1.000	5.000	1.295
X1.4	3.663	1.000	5.000	1.137
X1.5	3.287	1.000	5.000	1.205
X1.6	3.653	1.000	5.000	1.238
X1.7	3.891	1.000	5.000	1.218
X1.8	4.109	1.000	5.000	1.160
X1.9	4.010	1.000	5.000	1.215
X1.10	3.693	1.000	5.000	1.208
X1.11	3.475	1.000	5.000	1.255
X1.12	3.604	1.000	5.000	1.227

Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas, statistik deskriptif variabel keselamatan kerja memberikan gambaran mengenai persepsi responden terhadap berbagai aspek keselamatan kerja. Rata-rata skor (*mean*) untuk setiap indikator berkisar antara 3,287 hingga 4,109, menunjukkan bahwa sebagian besar responden cenderung memiliki pandangan yang positif terhadap keselamatan kerja, meskipun ada variasi di beberapa aspek. Indikator X1.8 memiliki rata-rata tertinggi (*mean* = 4,109), yang mencerminkan aspek tersebut dinilai sangat baik oleh mayoritas responden. Sebaliknya, indikator X1.5 menunjukkan rata-rata terendah (*mean* = 3,287), mengindikasikan perlunya perhatian lebih pada area tersebut.

Seluruh indikator memiliki nilai minimum sebesar 1,000 dan nilai maksimum sebesar 5,000, menunjukkan adanya perbedaan signifikan dalam persepsi responden, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Hal ini didukung oleh standar deviasi yang cukup besar, berkisar antara 1,137 hingga 1,295, yang mengindikasikan tingkat keragaman jawaban responden pada setiap indikator. Meskipun secara umum persepsi keselamatan kerja dinilai positif, adanya nilai minimum yang seragam di semua indikator menunjukkan bahwa sebagian kecil responden memiliki persepsi negatif yang konsisten terhadap keselamatan kerja, yang perlu ditindaklanjuti lebih lanjut untuk meningkatkan kepuasan secara keseluruhan.

### 4.3.2 Statistik Deskriptif Variabel Kesehatan Kerja

**Tabel 4. 6 Statistik Deskriptif Variabel Kesehatan Kerja**

	Mean	Min	Max	Std Deviation
X2.1	3.475	1.000	5.000	1.255
X2.2	3.604	1.000	5.000	1.227
X2.3	3.693	1.000	5.000	1.208
X2.4	3.762	1.000	5.000	1.275
X2.5	3.713	1.000	5.000	1.269
X2.6	3.743	1.000	5.000	1.216

*Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2024*

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas, statistik deskriptif variabel kesehatan kerja memberikan gambaran tentang persepsi responden terhadap berbagai aspek kesehatan kerja di lingkungan kerja mereka. Rata-rata skor (mean) untuk seluruh indikator berada pada rentang 3,475 hingga 3,762, yang menunjukkan persepsi responden cenderung berada pada kategori cukup baik. Indikator dengan rata-rata tertinggi adalah X2.4 (mean = 3,762), yang mengindikasikan bahwa aspek ini dianggap paling memuaskan oleh responden. Sebaliknya, indikator X2.1 memiliki rata-rata terendah (mean=3,475), menunjukkan bahwa aspek ini masih membutuhkan perbaikan untuk meningkatkan persepsi responden.

Semua indikator memiliki nilai minimum sebesar 1,000 dan maksimum sebesar 5,000, yang mencerminkan adanya variasi yang signifikan dalam persepsi responden, dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju terhadap indikator kesehatan kerja yang dinilai. Standar deviasi berkisar antara 1,208 hingga 1,275,

menunjukkan tingkat penyebaran jawaban yang relatif besar, menandakan adanya kelompok responden dengan pandangan yang sangat beragam.

### 4.3.3 Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

**Tabel 4. 7 Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja**

	Mean	Min	Max	Std Deviation
Z1	3.950	1.000	5.000	1.214
Z2	3.624	1.000	5.000	1.273
Z3	3.931	1.000	5.000	1.307
Z4	3.970	1.000	5.000	1.222
Z5	3.713	1.000	5.000	1.180
Z6	3.564	1.000	5.000	1.206
Z7	3.624	1.000	5.000	1.176
Z8	3.960	1.000	5.000	1.210
Z9	3.822	1.000	5.000	1.277
Z10	3.644	1.000	5.000	1.287
Z11	3.356	1.000	5.000	1.339
Z12	3.713	1.000	5.000	1.172
Z13	4.475	2.000	5.000	0,397917
Z14	3.168	1.000	5.000	1.529
Z15	4.089	1.000	5.000	0,603472

*Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2024*

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, statistik deskriptif variabel kepuasan kerja memberikan wawasan mendalam mengenai persepsi responden terhadap berbagai aspek kepuasan kerja di tempat mereka bekerja. Rata-rata skor (mean) untuk seluruh indikator berkisar antara 3,168 hingga 4,475. Indikator Z13 mencatat rata-rata tertinggi (mean = 4,475), menunjukkan bahwa aspek ini dinilai sangat positif oleh mayoritas responden. Sebaliknya, indikator Z14 memiliki rata-rata terendah (mean = 3,168), mengindikasikan bahwa aspek ini memerlukan perhatian lebih untuk peningkatan.

Rentang nilai minimum dan maksimum menunjukkan variasi yang cukup signifikan di antara responden. Sebagian besar indikator memiliki nilai minimum sebesar 1,000 dan maksimum sebesar 5,000, kecuali Z13, yang memiliki nilai minimum lebih tinggi, yaitu 2,000, mencerminkan persepsi yang lebih konsisten terhadap aspek ini. Standar deviasi berkisar dari 0,398 hingga 1,529, dengan nilai deviasi terkecil pada Z13 (0,398) dan terbesar pada Z14 (1,529), menunjukkan tingkat keragaman jawaban yang sangat berbeda di antara kedua indikator tersebut.

Secara keseluruhan, meskipun sebagian besar indikator menunjukkan penilaian kepuasan kerja yang relatif baik, keberadaan nilai minimum yang cukup rendah pada banyak indikator menunjukkan adanya sekelompok kecil responden dengan kepuasan kerja yang sangat rendah. Selain itu, indikator seperti Z14 yang memiliki standar deviasi tinggi mencerminkan perbedaan persepsi yang mencolok di antara responden, yang mungkin disebabkan oleh perbedaan pengalaman kerja atau harapan terhadap aspek tertentu. Indikator dengan rata-rata tinggi, seperti Z13 dan Z15, dapat menjadi contoh aspek yang perlu dipertahankan, sementara indikator dengan rata-rata rendah seperti Z11 dan Z14 memerlukan intervensi untuk meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

#### 4.3.4 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja

**Tabel 4. 8 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja**

	Mean	Min	Max	Std Deviation
Y1	3.871	1.000	5.000	1.191
Y2	3.782	1.000	5.000	1.240
Y3	3.901	1.000	5.000	1.182
Y4	3.703	1.000	5.000	1.239
Y5	3.802	1.000	5.000	1.335
Y6	3.842	1.000	5.000	1.311
Y7	3.911	1.000	5.000	1.236
Y8	3.713	1.000	5.000	1.261
Y9	4.317	2.000	5.000	0,447222
Y10	4.149	1.000	5.000	0,613194
Y11	4.178	1.000	5.000	0,620833
Y12	4.178	1.000	5.000	0,589583

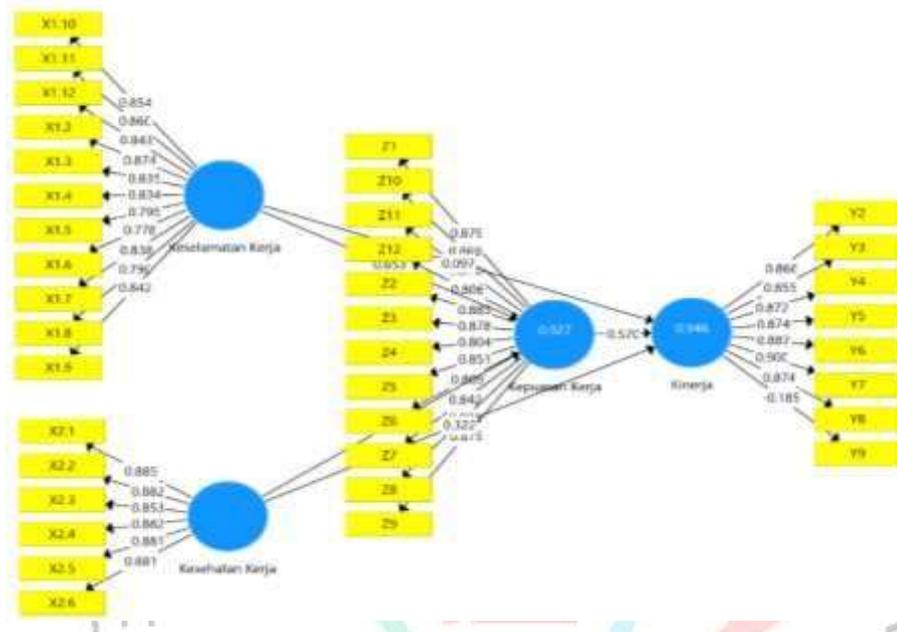
*Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2024*

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, statistik deskriptif variabel kinerja memberikan gambaran tentang persepsi responden terhadap berbagai dimensi kinerja kerja. Rata-rata skor (mean) untuk seluruh indikator berkisar antara 3,703 hingga 4,317. Indikator Y9 mencatat rata-rata tertinggi (mean = 4,317), mencerminkan penilaian yang sangat positif dari responden, sementara indikator Y4 memiliki rata-rata terendah (mean = 3,703), yang menunjukkan bahwa aspek ini memerlukan perhatian lebih untuk peningkatan.

Sebagian besar indikator memiliki nilai minimum sebesar 1,000 dan maksimum sebesar 5,000, kecuali Y9, yang memiliki nilai minimum lebih tinggi,

yaitu 2,000. Hal ini menunjukkan persepsi yang lebih stabil pada indikator tersebut. Standar deviasi bervariasi antara 0,447 pada Y9 hingga 1,335 pada Y5, mengindikasikan tingkat keragaman jawaban yang berbeda-beda. Nilai standar deviasi yang rendah pada Y9 menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap indikator ini cenderung homogen, sementara standar deviasi yang tinggi pada Y5 mencerminkan perbedaan pandangan yang cukup besar.

#### 4.4 Uji *Measure Model (Outer Model)*



**Gambar 4. 1 Hasil Model Penelitian**

*Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2024*

Gambar 4.1 di atas merupakan representasi model struktural yang menunjukkan hubungan antara keselamatan kerja, kesehatan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Variabel laten keselamatan kerja diukur oleh 12 indikator (X1.1 hingga X1.12), yang masing-masing memiliki kontribusi berbeda terhadap variabel laten tersebut. Sementara itu, variabel kesehatan kerja diukur oleh 6 indikator (X2.1 hingga X2.6) dengan kontribusi yang cukup konsisten, menunjukkan pengaruh kuat dari indikator-indikator tersebut terhadap kesehatan kerja.

Variabel kepuasan kerja, yang terletak di tengah, menjadi variabel mediasi dalam model ini. Kepuasan kerja diukur oleh 15 indikator (Z1 hingga Z15) dan memiliki hubungan langsung dengan variabel keselamatan kerja, kesehatan kerja,

serta kinerja. Hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja menunjukkan pengaruh signifikan, sebagaimana terlihat dari koefisien jalur yang cukup kuat.

Variabel kinerja, yang berada di sisi kanan, diukur oleh 12 indikator (Y1 hingga Y12). Hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan. Jalur pengukuran ini menggambarkan bagaimana elemen-elemen keselamatan, kesehatan, dan kepuasan kerja berkontribusi secara bersama-sama dalam membentuk tingkat kinerja karyawan yang optimal.

#### 4.4.1 Uji Validitas

##### 1. Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Tabel 4. 9 Hasil Data Nilai Outer Loading

	X1	X2	Z	Y
X1.2	0,874			
X1.3	0,835			
X1.4	0,834			
X1.5	0,795			
X1.6	0,778			
X1.7	0,838			
X1.8	0,790			
X1.9	0,842			
X1.10	0,854			
X1.11	0,860			
X1.12	0,843			
X2.1		0,885		
X2.2		0,882		
X2.3		0,853		
X2.4		0,882		
X2.5		0,881		
X2.6		0,881		
Z1			0,879	
Z2			0,885	
Z3			0,878	
Z4			0,804	
Z5			0,851	
Z6			0,809	
Z7			0,842	
Z8			0,886	
Z9			0,879	

Z10	0,869
Z11	0,870
Z12	0,806
Y2	0,866
Y3	0,855
Y4	0,872
Y5	0,874
Y6	0,887
Y7	0,900
Y8	0,874
Y9	0,804

*Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2024*

Tabel 4.9 menyajikan hasil nilai outer loading yang menggambarkan kontribusi setiap indikator terhadap variabel laten keselamatan kerja (X1), kesehatan kerja (X2), kepuasan kerja (Z), dan kinerja (Y). Pada variabel keselamatan kerja, indikator-indikator seperti X1.2 hingga X1.12 memiliki nilai outer loading yang signifikan, dengan rentang antara 0,778 hingga 0,874. Indikator X1.2 menunjukkan nilai tertinggi sebesar 0,874, mencerminkan bahwa elemen ini sangat penting dalam merepresentasikan keselamatan kerja, sementara X1.6 dengan nilai 0,778 memberikan kontribusi terendah tetapi tetap valid.

Pada variabel kesehatan kerja, semua indikator (X2.1 hingga X2.6) menunjukkan nilai outer loading yang konsisten tinggi, berkisar antara 0,853 hingga 0,885. Indikator X2.1 mencatat nilai tertinggi sebesar 0,885, yang menunjukkan bahwa aspek ini sangat berpengaruh terhadap persepsi kesehatan kerja. Stabilitas nilai outer loading pada variabel ini menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki kontribusi yang seimbang dalam menggambarkan kesehatan kerja.

Variabel kepuasan kerja (Z) memiliki indikator dengan nilai outer loading yang bervariasi, dari 0,804 hingga 0,886. Indikator Z8 memiliki nilai tertinggi sebesar 0,886, menunjukkan bahwa aspek tersebut memainkan peran utama dalam membentuk kepuasan kerja. Sementara itu, indikator Z4 dan Z12 dengan nilai masing-masing 0,804 dan 0,806 memiliki kontribusi yang lebih rendah dibandingkan indikator lainnya, tetapi tetap cukup signifikan untuk merepresentasikan variabel ini.

Pada variabel kinerja (Y), indikator Y2 hingga Y9 memiliki nilai outer loading yang kuat, berkisar antara 0,804 hingga 0,900. Indikator Y7 menunjukkan nilai tertinggi sebesar 0,900, mencerminkan kontribusi yang sangat besar terhadap kinerja karyawan. Indikator Y9 dengan nilai 0,804 memiliki kontribusi yang lebih kecil dibandingkan indikator lainnya, namun tetap valid dan relevan dalam model.

Secara keseluruhan, hasil nilai outer loading menunjukkan bahwa sebagian besar indikator memiliki korelasi yang kuat dengan variabel laten masing-masing. Ini mengindikasikan bahwa model yang digunakan valid dan reliabel dalam menggambarkan hubungan antara variabel laten dan indikator-indikatornya. Nilai-nilai ini juga memberikan wawasan tentang aspek mana yang memiliki pengaruh terbesar terhadap masing-masing variabel, serta area yang dapat ditingkatkan untuk mendukung validitas model lebih lanjut.

## 2. Validitas Diskriminan

Tabel 4. 10 Hasil Nilai Cross Loading

	X1	X2	Z	Y
X1.2	0,874	0,809	0,836	0,801
X1.3	0,835	0,778	0,853	0,822
X1.4	0,834	0,734	0,830	0,760
X1.5	0,795	0,737	0,730	0,721
X1.6	0,778	0,744	0,740	0,744
X1.7	0,838	0,788	0,762	0,766
X1.8	0,790	0,702	0,717	0,732
X1.9	0,842	0,785	0,843	0,842
X1.10	0,854	0,772	0,820	0,799
X1.11	0,860	0,885	0,816	0,841
X1.12	0,843	0,882	0,792	0,812
X2.1	0,860	0,885	0,853	0,841
X2.2	0,843	0,882	0,830	0,812
X2.3	0,790	0,853	0,796	0,806
X2.4	0,817	0,882	0,818	0,844
X2.5	0,823	0,881	0,819	0,837
X2.6	0,833	0,881	0,823	0,851
Z1	0,835	0,820	0,879	0,843
Z2	0,850	0,798	0,885	0,851
Z3	0,852	0,829	0,878	0,854
Z4	0,769	0,726	0,804	0,769
Z5	0,815	0,806	0,851	0,827
Z6	0,766	0,784	0,809	0,803
Z7	0,814	0,849	0,842	0,841

<b>Z8</b>	0,863	0,855	<b>0,886</b>	0,884
<b>Z9</b>	0,838	0,800	<b>0,879</b>	0,839
<b>Z10</b>	0,828	0,795	<b>0,869</b>	0,833
<b>Z11</b>	0,819	0,812	<b>0,870</b>	0,803
<b>Z12</b>	0,767	0,748	<b>0,806</b>	0,743
<b>Y2</b>	0,792	0,805	0,804	<b>0,866</b>
<b>Y3</b>	0,823	0,817	0,812	<b>0,855</b>
<b>Y4</b>	0,846	0,826	0,840	<b>0,872</b>
<b>Y5</b>	0,850	0,829	0,892	<b>0,874</b>
<b>Y6</b>	0,843	0,839	0,864	<b>0,887</b>
<b>Y7</b>	0,837	0,872	0,873	<b>0,900</b>
<b>Y8</b>	0,803	0,817	0,825	<b>0,874</b>
<b>Y9</b>	0,871	0,892	0,861	<b>0,855</b>

Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2024

Tabel 4.10 menunjukkan hasil nilai cross loading yang menggambarkan hubungan antara indikator-indikator dengan variabel laten yang mereka wakili, sekaligus dengan variabel laten lainnya. Cross loading adalah ukuran penting dalam menguji diskriminasi validitas, yakni untuk memastikan bahwa setiap indikator memiliki korelasi lebih tinggi dengan variabel laten yang diukur dibandingkan dengan variabel laten lainnya.

Pada variabel keselamatan kerja (X1), nilai cross loading indikator seperti X1.2 hingga X1.12 menunjukkan bahwa indikator-indikator ini memiliki korelasi yang lebih tinggi dengan variabel X1 dibandingkan variabel lainnya. Sebagai contoh, X1.2 memiliki nilai loading sebesar 0,874 pada X1, yang lebih tinggi dibandingkan dengan nilai pada variabel lain seperti X2 (0,809), Z (0,836), dan Y (0,801). Hal ini mengindikasikan bahwa indikator X1.2 sangat relevan dalam mengukur variabel keselamatan kerja.

Hal serupa terjadi pada variabel kesehatan kerja (X2), di mana indikator-indikator seperti X2.1 hingga X2.6 menunjukkan nilai loading yang lebih tinggi pada X2 dibandingkan variabel lainnya. Sebagai contoh, X2.1 memiliki nilai loading sebesar 0,885 pada X2, yang jauh lebih tinggi dibandingkan pada X1 (0,860), Z (0,853), atau Y (0,841). Stabilitas nilai ini menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut secara konsisten mengukur kesehatan kerja dengan baik.

Pada variabel kepuasan kerja (Z), indikator-indikator seperti Z1 hingga Z12 juga menunjukkan nilai loading yang lebih tinggi pada Z dibandingkan variabel

lainnya. Indikator Z8, misalnya, memiliki nilai loading tertinggi sebesar 0,886 pada Z, menunjukkan kontribusi yang signifikan dalam merepresentasikan kepuasan kerja. Nilai cross loading indikator lainnya, seperti Z4 (0,804 pada Z), menunjukkan validitas yang cukup baik meskipun sedikit lebih rendah dibandingkan indikator lainnya.

Variabel kinerja (Y) juga menunjukkan konsistensi yang baik dalam nilai cross loading, dengan indikator-indikator seperti Y2 hingga Y9 memiliki nilai loading tertinggi pada Y dibandingkan variabel lainnya. Sebagai contoh, indikator Y7 memiliki nilai loading sebesar 0,900 pada Y, yang mencerminkan bahwa indikator ini memiliki pengaruh kuat dalam menggambarkan variabel kinerja. Indikator Y9 dengan nilai loading sebesar 0,855 juga tetap valid dalam konteks ini.

Secara keseluruhan, hasil cross loading ini menunjukkan bahwa semua indikator memiliki korelasi yang lebih tinggi dengan variabel laten yang mereka wakili dibandingkan variabel laten lainnya. Hal ini mengindikasikan adanya diskriminasi validitas yang baik, sehingga model yang digunakan dapat dianggap valid dalam mengukur hubungan antara variabel laten dan indikator-indikatornya. Namun, perbedaan nilai cross loading antarindikator juga menunjukkan bahwa beberapa indikator, seperti Z4 dan X1.5, memiliki kontribusi yang relatif lebih kecil dibandingkan indikator lainnya, meskipun tetap memenuhi kriteria validitas.

#### 4.4.2 Uji Reliabilitas

##### 1. *Composite Reliability*

**Tabel 4. 11 Hasil Data *Composite Reliability***

	<b>Composite Reliability</b>	<b>Hasil</b>
Keselamatan Kerja (X1)	0,961	Reliabel
Kesehatan Kerja (X2)	0,953	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,970	Reliabel
Kinerja (Y)	0,931	Reliabel

*Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2024*

Tabel 4.11 menyajikan hasil data *Composite Reliability* yang digunakan untuk mengukur konsistensi internal dari indikator-indikator yang merepresentasikan variabel laten. Hasil ini menunjukkan bahwa keempat variabel laten, yaitu keselamatan kerja (X1), kesehatan kerja (X2), kepuasan kerja (Z), dan

kinerja (Y), memiliki nilai composite reliability yang sangat tinggi, dengan seluruh nilai berada di atas ambang batas 0,7 yang dianggap sebagai kriteria reliabilitas.

Pada variabel keselamatan kerja (X1), nilai composite reliability sebesar 0,961 mengindikasikan bahwa indikator-indikator yang mengukur keselamatan kerja sangat konsisten dan saling mendukung dalam merepresentasikan variabel tersebut. Hasil ini menegaskan bahwa keselamatan kerja diukur dengan sangat reliabel melalui indikator-indikator yang telah dirancang. Variabel kesehatan kerja (X2) memiliki nilai composite reliability sebesar 0,953, menunjukkan bahwa indikator-indikator pada variabel ini juga sangat konsisten dalam menggambarkan kesehatan kerja. Nilai ini mencerminkan bahwa persepsi responden terhadap kesehatan kerja secara umum dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut.

Kepuasan kerja (Z) mencatat nilai composite reliability tertinggi, yaitu sebesar 0,970, menunjukkan bahwa indikator-indikator pada variabel ini memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja didefinisikan secara jelas dan akurat oleh indikator-indikatornya, menjadikannya salah satu variabel laten yang paling stabil dalam model. Pada variabel kinerja (Y), nilai composite reliability sebesar 0,931 juga menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat baik. Indikator-indikator pada variabel kinerja dapat diandalkan untuk menggambarkan variabel ini secara konsisten, meskipun nilai ini sedikit lebih rendah dibandingkan variabel lainnya.

Secara keseluruhan, hasil composite reliability ini menunjukkan bahwa keempat variabel laten yang diuji memiliki konsistensi internal yang sangat baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas untuk analisis lebih lanjut. Hasil ini juga memberikan dasar yang kuat untuk menginterpretasikan hubungan antara variabel laten dan indikator-indikatornya dalam model yang digunakan.

## 2. Cronbach's Alpha

**Tabel 4. 12 Hasil Data Cronbach's Alpha**

	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Hasil</b>
Keselamatan Kerja (X1)	0,955	Reliabel
Kesehatan Kerja (X2)	0,940	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,966	Reliabel
Kinerja (Y)	0,894	Reliabel

*Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2024*

Tabel 4.12 menunjukkan hasil pengujian Cronbach's Alpha, yang digunakan untuk mengukur tingkat konsistensi internal dari indikator-indikator dalam merepresentasikan variabel laten. Hasil menunjukkan bahwa semua variabel, yaitu keselamatan kerja (X1), kesehatan kerja (X2), kepuasan kerja (Z), dan kinerja (Y), memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas ambang batas 0,7, yang berarti seluruh variabel laten dinyatakan reliabel.

Pada variabel keselamatan kerja (X1), nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,955 mencerminkan tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi di antara indikator-indikator yang mengukur variabel ini. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut mampu secara konsisten merepresentasikan konsep keselamatan kerja, sehingga dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut. Untuk variabel kesehatan kerja (X2), nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,940 juga menunjukkan reliabilitas yang sangat baik. Nilai ini menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan memiliki tingkat konsistensi yang tinggi dalam menggambarkan persepsi responden terhadap kesehatan kerja.

Pada variabel kepuasan kerja (Z), nilai Cronbach's Alpha mencapai 0,966, yang merupakan nilai tertinggi di antara keempat variabel. Ini menunjukkan bahwa indikator-indikator pada variabel kepuasan kerja memiliki konsistensi internal yang luar biasa, mencerminkan bahwa konsep kepuasan kerja telah didefinisikan dengan sangat baik melalui indikator-indikator yang digunakan. Variabel kinerja (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,894, yang meskipun sedikit lebih rendah dibandingkan variabel lain, tetap berada dalam kategori reliabel. Nilai ini menunjukkan bahwa indikator-indikator pada variabel kinerja cukup konsisten dalam menggambarkan persepsi responden terhadap kinerja.

Secara keseluruhan, hasil Cronbach's Alpha ini menegaskan bahwa seluruh variabel laten yang diuji memiliki konsistensi internal yang sangat baik. Hal ini memberikan keyakinan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini mampu mengukur variabel-variabel laten dengan tingkat keandalan yang tinggi, sehingga hasil analisis yang diperoleh dapat dianggap valid dan representatif.

#### 4.5 Uji *Structural Model (Inner Model)*

##### 1. Uji R-Square ( $R^2$ )

Nilai R-Square digunakan untuk mengukur variabilitas, Model yang kuat dilambangkan dengan nilai 0,75, model moderat dengan nilai 0,50, dan model yang buruk dengan nilai 0,25 (Hair *et al.*, 2022). Berikut merupakan hasil olah data terkait pengujian R-Square:

**Tabel 4. 13 Hasil Data Nilai R-Square**

	R Square
Kepuasan Kerja (Z)	0,927
Kinerja (Y)	0,946

*Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2024*

Tabel 4.13 menyajikan hasil nilai R-Square yang digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dalam model penelitian. Nilai ini memberikan gambaran seberapa besar variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Pada variabel Kepuasan Kerja (Z), nilai R-Square sebesar 0,927 menunjukkan bahwa 92,7% variabilitas pada kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menjelaskan kepuasan kerja, dengan hanya 7,3% variasi yang disebabkan oleh faktor lain di luar model.

Untuk variabel Kinerja (Y), nilai R-Square sebesar 0,946 menunjukkan bahwa 94,6% variabilitas pada kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja. Nilai ini mengindikasikan bahwa model memiliki kemampuan prediktif yang sangat tinggi terhadap kinerja, dengan hanya 5,4% variasi yang berasal dari faktor eksternal atau yang tidak termasuk dalam model.

Secara keseluruhan, nilai R-Square yang tinggi untuk kedua variabel ini mencerminkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel-variabel laten. Hasil ini memberikan dukungan kuat terhadap validitas model yang digunakan dalam mengukur pengaruh keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

## 2. Uji Q-Square ( $Q^2$ )

Q-square digunakan untuk mengevaluasi ketepatan model dengan membandingkan prediksi model terhadap nilai sebenarnya dari data yang tidak digunakan saat proses pengembangan model. Ketika nilai Q-square  $> 0$ , ini mengindikasikan bahwa model memiliki tingkat relevansi prediktif yang signifikan. Sebaliknya, jika nilai Q-square  $< 0$ , hal ini menunjukkan bahwa model memiliki tingkat relevansi prediktif yang rendah atau bahkan tidak relevan Hair *et al.*, (2022). Berikut adalah hasil olah data terkait pengujian Q-square.

**Tabel 4. 14 Hasil Data Nilai Q-Square**

	$Q^2$
Kepuasan Kerja (Z)	0,670
Kinerja (Y)	0,629

*Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2024*

Tabel 4.14 menyajikan hasil nilai Q-Square (predictive relevance), yang digunakan untuk mengevaluasi kemampuan model dalam memprediksi data yang tidak digunakan dalam proses estimasi. Nilai Q-Square yang positif dan lebih besar dari nol menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediktif yang baik. Pada variabel Kepuasan Kerja (Z), nilai Q-Square sebesar 0,670 menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediksi yang sangat baik untuk variabel ini. Dengan nilai ini, dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara signifikan berkontribusi dalam memprediksi kepuasan kerja, memberikan kepercayaan lebih terhadap akurasi model yang digunakan.

Untuk variabel Kinerja (Y), nilai Q-Square sebesar 0,629 juga menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediktif yang kuat dalam menjelaskan kinerja karyawan. Variabel kepuasan kerja, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja secara kolektif mampu memberikan kontribusi besar terhadap prediksi kinerja.

Secara keseluruhan, hasil Q-Square untuk kedua variabel menunjukkan bahwa model yang digunakan tidak hanya valid secara teoretis, tetapi juga memiliki kekuatan prediktif yang tinggi dalam menjelaskan hubungan antara variabel-variabel laten. Hal ini memberikan dukungan tambahan terhadap kehandalan model dalam menganalisis data dan memberikan hasil yang dapat diandalkan untuk penelitian ini.

### 3. Uji F-Square ( $F^2$ )

Nilai F-square sebesar 0,02, 0,15, dan 0,35 dapat diinterpretasikan bahwa variabel laten independen mempunyai pengaruh yang lemah, medium, atau besar pada variabel laten dependen Hair *et al.*, (2022). Berikut adalah hasil olah data pada uji F-Square.

**Tabel 4. 15 Hasil Data Nilai F-Square**

	<b>X1</b>	<b>X2</b>	<b>Z</b>	<b>Y</b>
X1 (Keselamatan Kerja)			0,645	0,012
X2 (Kesehatan Kerja)			0,157	0,183
Z (Kepuasan Kerja)				0,441
Y (Kinerja)				

*Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2024*

Tabel 4.15 menunjukkan hasil nilai F-Square, yang digunakan untuk mengevaluasi efek ukuran atau kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen dalam model. Nilai F-Square memberikan gambaran sejauh mana pengaruh langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen, dengan interpretasi umum: nilai 0,02 dianggap kecil, 0,15 moderat, dan 0,35 besar.

Pada hubungan antara Keselamatan Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (Z), nilai F-Square sebesar 0,645 menunjukkan efek besar dari keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa keselamatan kerja memberikan kontribusi signifikan dalam membentuk persepsi kepuasan kerja karyawan. Namun, untuk hubungan antara Keselamatan Kerja (X1) dan Kinerja (Y), nilai F-Square hanya sebesar 0,012, yang menunjukkan efek sangat kecil atau hampir tidak signifikan terhadap kinerja secara langsung.

Sementara itu, nilai F-Square antara Kesehatan Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (Z) adalah 0,157, yang menunjukkan efek moderat dari kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja. Hubungan antara Kesehatan Kerja (X2) dan Kinerja (Y) memiliki nilai F-Square sebesar 0,183, yang juga berada dalam kategori moderat, menunjukkan bahwa kesehatan kerja memberikan kontribusi yang cukup berarti terhadap kinerja karyawan. Pada hubungan antara Kepuasan Kerja (Z) dan Kinerja (Y), nilai F-Square sebesar 0,441 menunjukkan efek besar, mengindikasikan bahwa kepuasan kerja memainkan peran yang sangat signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, hasil F-Square ini menunjukkan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan kerja dibandingkan dengan kinerja secara langsung. Selain itu, kepuasan kerja terbukti menjadi variabel mediasi yang kuat dalam model ini, dengan pengaruh besar terhadap kinerja. Temuan ini menguatkan pentingnya kepuasan kerja sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan.

#### 4. Hasil Nilai AVE

**Tabel 4. 16 Hasil Nilai AVE**

Variabel	AVE
Keselamatan Kerja (X1)	0,692
Kesehatan Kerja (X2)	0,770
Kepuasan Kerja (Z)	0,732
Kinerja (Y)	0,675

*Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2024*

Tabel 4.16 menyajikan hasil nilai Average Variance Extracted (AVE) untuk variabel laten keselamatan kerja (X1), kesehatan kerja (X2), kepuasan kerja (Z), dan kinerja (Y). Nilai AVE digunakan untuk mengevaluasi validitas konvergen dalam model penelitian, dengan ambang batas minimum sebesar 0,5. Nilai AVE yang lebih besar dari 0,5 menunjukkan bahwa variabel laten mampu menjelaskan lebih dari setengah varians indikator-indikatornya, sehingga dinyatakan valid secara konvergen.

Pada variabel Keselamatan Kerja (X1), nilai AVE sebesar 0,692 menunjukkan bahwa keselamatan kerja memiliki validitas konvergen yang baik. Artinya, sebagian besar varians dari indikator-indikator keselamatan kerja dijelaskan oleh variabel laten tersebut, mencerminkan hubungan yang kuat antara variabel dan indikator-indikatornya. Untuk variabel Kesehatan Kerja (X2), nilai AVE sebesar 0,770 mencerminkan validitas konvergen yang sangat baik. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel kesehatan kerja sangat mampu merepresentasikan indikator-indikatornya dengan baik, dan hanya sebagian kecil varians yang tidak dijelaskan oleh variabel laten ini.

Pada variabel Kepuasan Kerja (Z), nilai AVE sebesar 0,732 juga menunjukkan validitas konvergen yang baik. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator-indikator kepuasan kerja secara konsisten mendukung konstruksi variabel

laten kepuasan kerja, memberikan kepercayaan lebih pada keakuratan pengukuran. Variabel Kinerja (Y) memiliki nilai AVE sebesar 0,675, yang menunjukkan validitas konvergen yang memadai. Nilai ini menunjukkan bahwa sebagian besar varians indikator kinerja dijelaskan oleh variabel laten tersebut, meskipun sedikit lebih rendah dibandingkan variabel lainnya, namun tetap memenuhi kriteria minimum.

Secara keseluruhan, hasil nilai AVE ini menunjukkan bahwa semua variabel laten dalam model memiliki validitas konvergen yang baik. Dengan nilai AVE yang semuanya di atas 0,5, dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini mampu merepresentasikan variabel laten masing-masing secara valid dan konsisten.

#### 4.6 Uji Hipotesis

Berdasarkan uji hipotesis, hal yang perlu di perhatikan untuk melihat bagaimana suatu hipotesis dapat ditolak atau diterima adalah dengan memperhatikan nilai koefisien jalur, t-statistics, dan p-values. Apabila nilai t-statistics melebihi 1.96 ( $>1.96$ ) dan nilai p-values kurang dari 0.05, hal tersebut mengindikasikan bahwa hipotesis signifikan ( $H_a$ ) diterima Hair *et al.*, (2022). Berikut merupakan tabel hasil uji hipotesis pada penelitian ini.

**Tabel 4. 17 Hasil Pengujian Hipotesis**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values	Keterangan
Keselamatan Kerja > Kinerja	0,097	0,103	1,148	0,252	Tidak Signifikan
Keselamatan Kerja > Kepuasan Kerja	0,653	0,664	6,754	0,000	Signifikan
Kesehatan Kerja > Kinerja	0,322	0,320	3,687	0,000	Signifikan
Kesehatan Kerja > Kepuasan Kerja	0,322	0,311	3,273	0,001	Signifikan
Kepuasan Kerja > Kinerja	0,570	0,565	6,678	0,000	Signifikan
Keselamatan Kerja > Kepuasan Kerja (mediasi) > Kinerja	0,373	0,372	6,072	0,000	Signifikan
Kesehatan Kerja > Kepuasan Kerja (mediasi) > Kinerja	0,184	0,179	2,623	0,009	Signifikan

Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2024

Hasil uji hipotesis dalam tabel 4.17 memberikan gambaran tentang hubungan antarvariabel dalam model penelitian. Uji hipotesis ini didasarkan pada nilai koefisien jalur, t-statistics, dan p-values. Sebuah hipotesis dianggap signifikan jika

nilai t-statistics lebih besar dari 1,96 dan p-values kurang dari 0,05 Hair et al., (2022). Berikut ini adalah interpretasi rinci untuk setiap hipotesis berdasarkan tabel.

#### **4.6.1 Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis, pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai original sample (O) sebesar 0,097, yang menunjukkan bahwa keselamatan kerja memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan, meskipun nilainya sangat kecil. Namun, dengan nilai t-statistics sebesar 1,148 (lebih kecil dari batas signifikan 1,96) dan p-values sebesar 0,252 (lebih besar dari 0,05), pengaruh ini dinyatakan tidak signifikan secara statistik. Hal ini menunjukkan bahwa keselamatan kerja secara langsung tidak memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan kata lain, meskipun keselamatan kerja penting, pengaruh langsungnya terhadap kinerja karyawan dalam model ini tidak dapat dibuktikan secara signifikan.

#### **4.6.2 Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji menunjukkan bahwa kesehatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai original sample (O) sebesar 0,322 menunjukkan bahwa kesehatan kerja memberikan kontribusi positif yang moderat terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai t-statistics sebesar 3,687 (lebih besar dari 1,96) dan p-values sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05), hubungan ini dapat dinyatakan signifikan secara statistik. Artinya, semakin baik kesehatan kerja yang dirasakan oleh karyawan, semakin tinggi pula kinerja mereka. Hasil ini menunjukkan bahwa upaya untuk meningkatkan kesehatan kerja, seperti memastikan fasilitas medis, perlindungan kesehatan, dan kebijakan kesehatan yang mendukung, akan berdampak positif pada kinerja karyawan.

#### **4.6.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai original sample (O) sebesar 0,570, menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan kontribusi yang kuat terhadap kinerja. Nilai t-statistics sebesar 6,678 (jauh lebih besar dari 1,96) dan p-values sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) menguatkan bahwa hubungan ini signifikan secara statistik. Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Faktor-faktor

seperti hubungan dengan rekan kerja, penghargaan, lingkungan kerja yang nyaman, dan kebijakan manajemen yang mendukung sangat memengaruhi kinerja melalui peningkatan kepuasan kerja.

#### **4.6.4 Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan kerja**

Hasil uji menunjukkan bahwa keselamatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai original sample (O) sebesar 0,653, yang mencerminkan kontribusi positif yang besar. Nilai t-statistics sebesar 6,754 dan p-values sebesar 0,000 menegaskan bahwa hubungan ini signifikan secara statistik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa lingkungan kerjanya aman cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Keselamatan kerja, seperti penggunaan peralatan pelindung, pelatihan keselamatan, dan pengurangan risiko kecelakaan, menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja.

#### **4.6.5 Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Kesehatan kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai original sample (O) sebesar 0,322. Nilai t-statistics sebesar 3,273 dan p-values sebesar 0,001 menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan secara statistik. Hasil ini mengindikasikan bahwa karyawan yang merasa bahwa aspek kesehatan mereka diperhatikan, seperti adanya dukungan fasilitas kesehatan dan kebijakan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja, cenderung merasa lebih puas dalam pekerjaan mereka. Kesehatan kerja, bersama dengan keselamatan kerja, memainkan peran penting dalam membangun kepuasan karyawan.

#### **4.6.6 Pengaruh Kepuasan Kerja Memediasi Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengujian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator yang signifikan antara keselamatan kerja dan kinerja karyawan. Nilai original sample (O) sebesar 0,373, t-statistics sebesar 6,072, dan p-values sebesar 0,000 menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan. Artinya, meskipun keselamatan kerja tidak secara langsung memengaruhi kinerja, pengaruhnya terhadap kepuasan kerja memberikan dampak tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa upaya untuk meningkatkan keselamatan kerja akan

meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja.

#### **4.6.7 Pengaruh Kepuasan Kerja Memediasi Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji menunjukkan bahwa kepuasan kerja juga memediasi pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai original sample (O) sebesar 0,184, t-statistics sebesar 2,623, dan p-values sebesar 0,009, yang menunjukkan hubungan signifikan. Hasil ini menegaskan bahwa kesehatan kerja memengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung melalui peningkatan kepuasan kerja. Dengan kata lain, kebijakan kesehatan kerja yang baik tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan tetapi juga memengaruhi kinerja mereka secara positif melalui peran kepuasan kerja.

### **4.7 Pembahasan**

#### **4.7.1 Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja karyawan.**

Data statistik deskriptif menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa sangat setuju bahwa mereka telah menerima pelatihan keselamatan kerja yang efektif, dengan mean yang tinggi pada indikator X1.7, X1.8, dan X1.9. Pernyataan terkait pelatihan keselamatan kerja cenderung memiliki nilai mean tertinggi karena pelatihan ini langsung berhubungan dengan keamanan dan kesejahteraan karyawan. Karyawan merasa bahwa pelatihan ini memberikan manfaat nyata dalam mengurangi risiko kecelakaan kerja dan meningkatkan rasa aman saat bekerja. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara langsung. Meskipun keselamatan kerja penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, pengaruhnya terhadap kinerja tidak langsung terasa tanpa adanya dukungan dari faktor lain, seperti kepuasan kerja.

Penelitian oleh Setiawan, (2021) mengungkapkan bahwa keselamatan kerja lebih berperan dalam memberikan rasa aman kepada karyawan dan mencegah kecelakaan di tempat kerja, namun efeknya terhadap kinerja lebih terasa ketika dikombinasikan dengan variabel mediasi, seperti motivasi atau kepuasan kerja. Hal serupa juga ditemukan dalam penelitian oleh Safitri dan Murnisari, (2020) yang menyatakan bahwa keselamatan kerja cenderung

meningkatkan stabilitas emosional karyawan, tetapi dampaknya terhadap produktivitas sering kali bergantung pada bagaimana karyawan merasakan kepuasan mereka terhadap perusahaan.

Sebagai contoh, pelatihan keselamatan kerja yang diterima dengan baik oleh karyawan memang dapat mengurangi risiko kecelakaan dan memberikan rasa aman (seperti yang tercermin dalam indikator-indikator tersebut), tetapi efek positif terhadap kinerja baru dapat terasa ketika faktor lain, seperti kepuasan kerja atau motivasi, juga mendukung. Dalam hal ini, keselamatan kerja berfungsi sebagai fondasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, namun kinerja karyawan lebih ditentukan oleh kombinasi keselamatan kerja dengan faktor-faktor psikologis atau emosional yang mendukung kesejahteraan dan kepuasan mereka di tempat kerja.

#### **4.7.2 Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kesehatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan lebih lanjut dengan menghubungkannya pada data statistik deskriptif yang menunjukkan statistik deskriptif terkait kesehatan kerja. Dalam hal ini, data pada indikator X2.4 dan X2.6 menggambarkan bahwa karyawan merasa sangat setuju dengan keberadaan dukungan kesehatan mental dan suasana kerja yang positif di tempat mereka bekerja. Pernyataan tentang dukungan kesehatan mental dan suasana kerja yang menyenangkan memiliki nilai mean tinggi karena aspek ini memengaruhi kesejahteraan emosional karyawan.

Statistik deskriptif menunjukkan bahwa perusahaan memberikan perhatian pada kesejahteraan mental dan suasana kerja, yang berkontribusi pada peningkatan kepuasan dan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa didukung dalam aspek kesehatan mental dan merasa nyaman dengan lingkungan kerja mereka lebih cenderung untuk bekerja dengan lebih produktif. Program dukungan kesehatan mental, seperti yang tercermin pada indikator X2.4, dapat mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan emosional, yang pada gilirannya meningkatkan efisiensi kerja. Demikian pula, suasana kerja yang positif, seperti yang tercermin pada indikator X2.6, memberikan energi yang lebih bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan baik.

Ketika perusahaan menunjukkan perhatian terhadap kesehatan karyawannya melalui program kesehatan, seperti pemeriksaan kesehatan rutin, pelatihan ergonomi, atau kebijakan keseimbangan kerja-kehidupan, karyawan cenderung lebih produktif. Penelitian oleh June dan Siagian, (2020) mendukung hasil ini, di mana mereka menemukan bahwa investasi dalam program kesehatan kerja mampu meningkatkan efisiensi dan hasil kerja karyawan secara signifikan. Penelitian lain oleh Ramadhani *et al.*, (2024) menunjukkan bahwa karyawan yang merasa didukung dalam aspek kesehatan mereka lebih jarang mengalami kelelahan kerja, sehingga memiliki tingkat energi yang lebih baik untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka.

#### **4.7.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan melihat data statistik deskriptif. indikator Z4 (menikmati pekerjaan), Z13 (peluang promosi yang adil), dan Z15 (perhatian perusahaan terhadap kinerja dalam mempertimbangkan promosi) semuanya menunjukkan nilai rata-rata yang tinggi, dengan mean berturut-turut, yang menunjukkan bahwa karyawan sangat puas dengan aspek-aspek pekerjaan mereka tersebut.

Indikator-indikator dalam tabel tersebut mengungkapkan bahwa karyawan merasa sangat puas dengan pekerjaan mereka, terutama dalam hal menikmati pekerjaan yang mereka lakukan setiap hari, adanya peluang yang adil untuk promosi jabatan, serta perhatian perusahaan terhadap kinerja mereka saat mempertimbangkan promosi. Pernyataan tentang menikmati pekerjaan sehari-hari, peluang promosi, dan perhatian terhadap kinerja karyawan memiliki nilai mean tinggi karena karyawan menghargai pengakuan atas usaha mereka. Dengan rata-rata yang tinggi pada masing-masing indikator, dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa dihargai dan diberi kesempatan untuk berkembang di perusahaan.

Kepuasan kerja yang tinggi ini mendorong karyawan untuk lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Ketika karyawan merasa menikmati pekerjaannya, mereka cenderung menunjukkan motivasi yang lebih besar dan berusaha untuk mencapai hasil terbaik. Begitu pula, ketika perusahaan memberikan peluang

yang adil untuk promosi jabatan dan memperhatikan kinerja karyawan, hal tersebut meningkatkan rasa kepercayaan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Semua ini berkontribusi pada peningkatan produktivitas, di mana karyawan yang merasa puas cenderung lebih efisien dan berkomitmen untuk mencapai target kerja mereka.

Penelitian oleh Suryawan dan Salsabilla,(2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif yang kuat dengan kinerja karyawan, di mana karyawan yang puas lebih cenderung mencapai target kerja mereka dan bahkan melampauinya. Hasil serupa ditemukan oleh Nurrohmat dan Lestari ,(2021) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi salah satu penggerak utama peningkatan produktivitas karyawan di berbagai sektor, terutama di perusahaan yang mengutamakan kesejahteraan karyawan.

#### **4.7.4 Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yang menandakan bahwa faktor keselamatan kerja sangat berperan dalam meningkatkan tingkat kepuasan karyawan. Karyawan yang merasa aman di tempat kerja, baik dari segi fisik maupun mental, lebih cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka. Lingkungan yang aman mengurangi kekhawatiran terhadap risiko kecelakaan dan bahaya lainnya, memberikan rasa nyaman, dan memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan lebih fokus. Ini berujung pada perasaan dihargai oleh perusahaan, yang merupakan elemen penting dalam kepuasan kerja mereka.

Dari data dalam statistik deskriptif terlihat bahwa karyawan sangat setuju bahwa mereka telah mengikuti pelatihan keselamatan kerja yang diberikan oleh perusahaan, dan pelatihan tersebut sangat membantu dalam mengurangi risiko kecelakaan. Angka-angka ini mencerminkan kenyataan bahwa perusahaan sudah menyediakan fasilitas keselamatan yang memadai dan berusaha mengedukasi karyawan mengenai cara-cara untuk menghindari kecelakaan di tempat kerja. Pelatihan keselamatan yang efektif ini bukan hanya kewajiban perusahaan, tetapi juga berfungsi sebagai salah satu faktor utama yang membangun rasa aman dan puas di tempat kerja.

Kepuasan kerja yang lebih tinggi ini tercermin pada data dalam statistik deskriptif, di mana karyawan merasa sangat puas dengan pekerjaan mereka (indikator Z4), dan merasa bahwa ada peluang yang adil untuk promosi jabatan (indikator Z1). Karyawan yang merasa aman dan dihargai di tempat kerja lebih mungkin untuk menikmati pekerjaan mereka setiap hari dan merasakan adanya kesempatan untuk berkembang, yang meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Penelitian oleh Adilah dan Firdaus, (2022) menemukan bahwa keselamatan kerja, terutama yang terkait dengan fasilitas keselamatan dan pelatihan, memiliki dampak positif signifikan terhadap kepuasan karyawan. Studi ini menunjukkan bahwa keselamatan kerja bukan hanya sebuah kewajiban perusahaan, tetapi juga faktor utama dalam membangun kepuasan kerja jangka panjang. Dukungan serupa diberikan oleh penelitian Setiawan, (2021) yang mengungkapkan bahwa perusahaan yang memiliki sistem keselamatan kerja yang baik lebih mungkin mendapatkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dari karyawannya.

#### **4.7.5 Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan kerja**

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kesehatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga memberikan gambaran yang jelas bahwa perhatian perusahaan terhadap kesehatan karyawan, baik secara fisik maupun mental, memiliki dampak positif yang kuat terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang merasa kesehatannya diperhatikan cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka karena merasa dihargai dan didukung oleh perusahaan. Program-program seperti pemeriksaan kesehatan rutin, asuransi kesehatan, serta kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-kehidupan pribadi, menjadi faktor-faktor yang berkontribusi besar dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Dalam Tabel 4.6, indikator yang terkait dengan kesehatan kerja, seperti penyediaan program dukungan kesehatan mental (indikator X2.4) dan suasana kerja yang menyenangkan (indikator X2.6), menunjukkan bahwa karyawan merasa perusahaan telah memperhatikan kesejahteraan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan yang memiliki sistem dukungan kesehatan

yang baik, termasuk memperhatikan kesehatan mental karyawan dan menciptakan suasana kerja yang nyaman, berkontribusi terhadap perasaan puas yang lebih tinggi di kalangan karyawan. Ketika karyawan merasa didukung secara menyeluruh, baik dari segi kesehatan fisik maupun mental, mereka cenderung lebih termotivasi dan terlibat dalam pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja yang lebih tinggi ini tercermin dalam Tabel 4.7, yang menunjukkan bahwa karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, seperti yang terlihat pada indikator Z4, dan merasa bahwa ada peluang yang adil untuk mendapatkan promosi jabatan (indikator Z13). Program kesehatan yang baik dapat meningkatkan rasa dihargai oleh karyawan, yang berdampak positif pada kepuasan kerja mereka. Ketika karyawan merasa bahwa perusahaan memberikan perhatian terhadap kesehatan mereka, baik fisik maupun mental, mereka lebih cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan loyalitas terhadap perusahaan.

Penelitian oleh Rohimah *et al*, (2023) menunjukkan bahwa kesehatan fisik dan mental yang baik meningkatkan kesejahteraan karyawan, yang berujung pada kepuasan kerja yang lebih tinggi. Di Grand Slipi Tower, perusahaan yang mendukung kesehatan karyawan melalui program kesejahteraan dapat meningkatkan kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Penelitian Adilah dan Firdaus, (2022) juga menemukan bahwa program kesejahteraan yang mendukung kesehatan fisik dan mental meningkatkan kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan.

Secara keseluruhan, perhatian terhadap kesehatan kerja, baik fisik maupun mental, berperan sangat penting dalam menciptakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Karyawan yang merasa sehat dan didukung oleh perusahaan lebih cenderung untuk menikmati pekerjaan mereka, merasa dihargai, dan menunjukkan loyalitas serta motivasi yang lebih tinggi, yang berujung pada peningkatan kinerja. Ini terlihat dalam Tabel 4.8, di mana karyawan menunjukkan kinerja yang sangat baik, seperti yang tercermin pada indikator Y9 dan Y11, yang menunjukkan bahwa mereka selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan cara yang efisien dan dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan.

#### **4.7.6 Pengaruh Kepuasan Kerja Memediasi Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi mediator yang signifikan antara keselamatan kerja dan kinerja karyawan yang mengindikasikan bahwa meskipun keselamatan kerja tidak langsung memengaruhi kinerja, dampaknya terhadap kepuasan kerja memiliki kontribusi yang besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Ketika perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan memprioritaskan keselamatan kerja, hal tersebut tidak hanya mengurangi risiko kecelakaan, tetapi juga memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan. Rasa aman ini kemudian meningkatkan kepuasan kerja mereka, yang pada gilirannya memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik.

Data dalam Tabel 4.5 menunjukkan bahwa karyawan sangat setuju dengan pelatihan keselamatan kerja yang diberikan oleh perusahaan (indikator X1.7), yang dirasa sangat membantu dalam mengurangi risiko kecelakaan (indikator X1.8). Selain itu, perusahaan juga rutin memberikan pelatihan keselamatan kerja kepada seluruh karyawan (indikator X1.9). Pelatihan keselamatan yang efektif tidak hanya mengurangi kecelakaan, tetapi juga memberikan karyawan rasa dihargai dan diperhatikan, yang penting untuk membangun kepuasan kerja.

Dalam Tabel 4.7, indikator yang berhubungan dengan kepuasan kerja juga menunjukkan hasil yang tinggi, seperti indikator Z4, yang menunjukkan bahwa karyawan menikmati pekerjaan mereka setiap hari, serta dan Z15 yang menunjukkan bahwa mereka merasa ada peluang yang adil untuk promosi jabatan dan merasa perusahaan memperhatikan kinerja mereka saat mempertimbangkan promosi.

Penelitian yang dilakukan oleh Rohimah et al., (2023) menyatakan bahwa faktor keselamatan kerja, meskipun penting secara langsung, memiliki dampak lebih besar jika diiringi dengan kepuasan kerja yang tinggi. Penelitian Kanaf et al, (2023) juga menggarisbawahi pentingnya keselamatan kerja sebagai faktor yang meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan. Dalam hal ini, keselamatan kerja menjadi instrumen vital yang

tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang aman, tetapi juga memotivasi karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka.

Karyawan yang merasa puas dengan lingkungan kerja mereka lebih cenderung untuk bekerja dengan lebih efisien, yang tercermin dalam data dalam Tabel 4.8. Karyawan menunjukkan kinerja yang sangat baik, seperti yang terlihat pada indikator Y9, yang menunjukkan bahwa mereka selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan cara yang paling efisien, serta indikator Y11 dan Y12, yang menunjukkan bahwa mereka dapat diandalkan dan bertanggung jawab penuh atas hasil kerja mereka.

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa keselamatan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya mendorong kinerja karyawan yang lebih tinggi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memprioritaskan keselamatan kerja sebagai langkah awal untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kepuasan kerja. Keamanan dan kenyamanan kerja yang tercipta dari perhatian terhadap keselamatan akan memperkuat hubungan positif antara keselamatan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja.

#### **4.7.7 Pengaruh Kepuasan Kerja Memediasi Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan, mengindikasikan bahwa perhatian perusahaan terhadap kesehatan kerja tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi juga memberikan dampak tidak langsung melalui peningkatan kepuasan kerja. Ketika perusahaan memberikan perhatian yang cukup terhadap kesehatan karyawan, baik secara fisik maupun mental, karyawan merasa lebih terjamin dan dihargai. Hal ini kemudian berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang selanjutnya mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja.

Data yang terdapat dalam Tabel 4.6 menunjukkan bahwa perusahaan telah menyediakan program dukungan kesehatan mental (indikator X2.4) dan menciptakan suasana kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan (indikator X2.6). Kedua indikator ini mencerminkan bahwa perusahaan tidak hanya peduli

terhadap aspek fisik karyawan, tetapi juga menyediakan fasilitas yang mendukung kesejahteraan mental mereka. Suasana kerja yang nyaman dan adanya dukungan terhadap kesehatan mental ini menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja yang tinggi, seperti yang tercermin dalam Tabel 4.7, berhubungan langsung dengan kinerja yang lebih baik. Karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka (indikator Z4) merasa ada peluang yang adil untuk promosi jabatan (indikator Z13) dan merasa perusahaan memperhatikan kinerja mereka dalam pertimbangan promosi jabatan (indikator Z15). Kepuasan ini memberi mereka dorongan untuk bekerja lebih baik, yang terlihat pada Tabel 4.8, di mana karyawan berusaha menyelesaikan tugas dengan cara yang efisien (indikator Y9), dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugas (indikator Y11), dan bertanggung jawab atas hasil kerja mereka (indikator Y12).

Penelitian oleh Azimah dan Endarto, (2022) menunjukkan bahwa kesehatan yang baik, baik fisik maupun mental, berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja yang secara langsung memengaruhi kinerja. Karyawan yang merasa sehat akan lebih termotivasi dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Penelitian Rohimah et al, (2023) juga mengungkapkan bahwa program kesejahteraan yang mendukung kesehatan fisik dan mental, seperti pelatihan pengelolaan stres, fasilitas olahraga, dan program kesehatan mental, dapat meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan ini pada akhirnya berdampak langsung pada peningkatan kinerja.