

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

Beberapa peneliti sebelumnya telah melakukan penelitian tentang variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3), kinerja karyawan dan budaya organisasi. Hasil dari beberapa penelitian yang akan digunakan sebagai bahan referensi dan perbandingan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 2. 1 Jurnal Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Variabel	Metode	Hasil Analisis
1	Tiyaningrum (2022) <i>Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Pada Karyawan Tetap PT. XYZ)</i>	-Keselamatan Dan kesehatan kerja karyawan (X1) -Lingkungan kerja fisik (X2) -Kinerja karyawan (Y) -Kepuasan kerja (Z)	Penelitian ini menggunakan metode SEM melalui Aplikasi Smart PLS3.0. jumlah responden yang digunakan 76 karyawan, dengan rumus sampling jenuh dengan pengambilan sampel	Hasil penelitian Kesehatan Dan Keselamatan Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Sofyan (2017) <i>Pengaruh keselamatan Dan kesehatan kerja(k3) terhadap kinerja karyawan PT.Bekaert indonesia plant karawang</i>	-Keselamatan Dan kesehatan kerja (X) -Kinerja karyawan (Y)	Penelitian ini menggunakan metode, alat analisis ,regresi linear berganda, menggunakan populasi berjumlah 60 karyawan. Teknik penyebaran koesioner dengan cara conveniencse sampling	Hasil dari penelitian ini keselamatan dan kesehatan kerja (k3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

No	Peneliti	Variabel	Metode	Hasil Analisis
3	Fajri et al., (2017) <i>Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (k3) terhadap kepuasan kerja Dan kinerja karyawan</i>	-Keselamatan dan kesehatan kerja (X) -Kepuasan kerja(Y) -kinerja karyawan (Z)	Teknik penelitian menggunakan populasi 55 responden dengan metode Analisis Jalur (PATH)	Keselamatan Dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
4	Hasibuan et al. (2019) <i>Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bimoli Bitung</i>	-K3 keselamatan kerja Dan kesehatan kerja (X) -Kinerja karyawan (Y)	Metode Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian melalui uji t variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan memiliki hubungan positif.
5	Marom (2018) <i>Pengaruh keselamatan Dan kesehatan kerja (k3) terhadap kinerja karyawan</i>	-Keselamatan Dan kesehatan kerja (X) -kinerja karyawan (Y)	Metode analisis menggunakan analisis Regresi	Hasil penelitian ini bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6	Pratama (2019) <i>pengaruh keselamatan kesehatan kerja (k3) dan insentif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi pada karyawan pt. satria graha bandung)</i>	-Keselamatan Dan kesehatan kerja (X) -Kinerja Karyawan (Y) -Kepuasan Kerja (Z)	Metode analisis data menggunakan Analisis Jalur (PATH)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kesehatan kerja (K3), insentif di PT. Satria Graha dapat dikatakan kurang baik. Kemudian kepuasan kerja, kinerja karyawan di PT. Satria Graha dapat dikatakan cukup baik.

1. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu

Berdasarkan tabel di atas bahwa penelitian terdahulu menurut Fellycia Debora Tyaningrum, Ade Sofyan, Fajri, Evert Makadao dkk,

Eggy, Jody Pratama dkk. Dari hasil penelitian ini berpengaruh positif secara signifikan.

2. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu

Perbedaan penelitian ini dari penelitian terdahulu yaitu menggunakan jenis metode penelitian dari penelitian Fellycia Debora Tyaningrum (2022) SEM melalui aplikasi Smart PLS3, Ade Sofyan (2016), Menggunakan Metode Koefisien korelasi, regresi linear berganda, Fajri (2017) dan Jody Pratama dkk (2019) Menggunakan Metode Analisis Jalur (PATH), Evert Makadao dkk (2017) Menggunakan metode Regresi Linear Berganda, dan Eggy (2018) Menggunakan metode Analisis Regresi.

## **B. Landasan Teori**

### **1. Kinerja Karyawan**

#### **a. Definisi Kinerja Karyawan**

Menurut Karina (2019) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Oka Suryadinatha Gorda, 2019)

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Sedangkan Mathis dan J.H. Jackson (2006) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi,

termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

#### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Pergua A. Nurdiana (2012) menyatakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. bahwa factor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu;

1. Kualitas kerja, Kualitas Kerja, yakni kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

- 1) Kuantitas kerja, Kuantitas Kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga dapat menjadikan efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.
- 2) Tanggungjawab, yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan dalam kerjanya.
- 3) Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat sebuah keputusan terhadap penyelesaian masalah yang telah dihadapi.
- 4) Kerjasama, yaitu merupakan kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal atau horizontal, didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan menjadi semakin baik.
- 5) Ketaatan, yaitu merupakan kesediaan karyawan dalam mentaati peraturan-peraturan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada karyawan.

Semua faktor tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi ada yang berpengaruh secara signifikan dan ada yang berpengaruh tidak signifikan.

### **c. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Dharma (2004) terdapat beberapa indikator kinerja yaitu:

- 1) Kualitas kerja merupakan jumlah yang diselesaikan atau dicapai. Jumlah yang dihasilkan tercermin dalam satuan seperti nilai rupiah, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 2) Kuantitas kerja merupakan mutu sasaran yang harus dihasilkan (baik tidaknya), tingkat seberapa sempurna suatu proses atau hasil dari melaksanakan suatu pendekatan atau aktivitas baik itu berkaitan dengan penyesuaian terhadap suatu cara pelaksanaan aktivitas yang ideal atau memenuhi tujuan aktivitas yang diharapkan.
- 3) Ketepatan waktu merupakan jangka waktu yang dibutuhkan untuk mencapai sasaran. Tingkat seberapa sempurna langkah aktivitas diselesaikan pada waktu tercepat dari waktu yang diinginkan baik dilihat dari koordinasi dengan keluaran lain maupun maksimasi waktu yang tersedia bagi aktivitas lain.

## **2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

### **a. Definisi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Menurut Pergua A. Nurdiana (2012) Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur. Keselamatan kerja adalah kondisi keselamatan yang bebas dari resiko kecelakaan dan kerusakan dimana kita bekerja yang mencakup tentang kondisi bangunan, kondisi mesin, peralatan keselamatan, dan kondisi pekerja. Kesehatan kerja adalah

peningkatan dan memelihara derajat kesehatan tenaga kerja setinggi-tingginya, baik fisik, mental maupun sosial mencegah dan melindungi tenaga kerja terhadap gangguan Kesehatan akibat lingkungan kerja dan factor-faktor lain yang berbahaya. Menjelaskan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja menunjukkan kepada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Menurut Pergua A. Nurdiana (2012) keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja.

Perusahaan memperhatikan kesehatan karyawan untuk memberikan kondisi kerja yang lebih sehat, serta menjadi lebih bertanggungjawab atas kegiatan tersebut, terutama bagi organisasi-organisasi yang mempunyai tingkat kecelakaan yang tinggi.

#### **b. Indikator-Indikator Keselamatan dan kesehatan kerja (K3)**

Menurut Indah Rahayu (2017) indikator-indikator keselamatan dan kesehatan kerja adalah:

- 1) Perlengkapan pengaman Alat perlindungan diri (APD)
- 2) Pengaturan dalam penggunaan alat sesuai standar operasional prosedur (SOP)
- 3) Pelayanan kesehatan perusahaan wajib memberikan pelayanan kesehatan terbaik kepada semua karyawan
- 4) Perlengkapan berupa seperti bentuk obat-obatan yang berada disekitar lingkungan kerja karyawan

### **3. Kepuasan Kerja**

#### **a. Definisi Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah kesan yang dirasakan oleh karyawan tentang bagaimana pekerjaan dalam memberikan sesuatu yang dianggap penting Luthans (2006). Kepuasan kerja merupakan sudut pandang karyawan terhadap pekerjaannya. Jika kesan yang didapatkan positif, artinya karyawan tersebut merasakan kepuasan kerja,

sebaliknya jika kesan yang dirasakan negatif, maka yang dirasakan adalah ketidakpuasan kerja. Kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan

Dari beberapa pengertian kepuasan kerja tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional atau perasaan senang dan puas yang dimiliki karyawan dalam kerjanya serta suasana hati yang tenang dalam melakukan aktivitas pekerjaan.

#### **b. Faktor Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja:

- 1) Gaji yang cukup, gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan merupakan keinginan setiap karyawan.
- 2) Perlakuan yang adil, Setiap karyawan ingin diperlakukan secara adil, tidak saja dalam hubungan dengan upah, tetapi juga hal lain, untuk menciptakan persepsi yang sama antara atasan dan bawahan mengenai makna adil yang sesungguhnya.
- 3) Ketenangan bekerja, Karyawan menginginkan ketenangan, bukan saja hubungannya dengan pekerjaannya tetapi juga menyangkut kesejahteraan keluarganya.
- 4) Perasaan diakui, Setiap karyawan ingin perasaan diakui sebagai karyawan yang berharga dan sebagai anggota kelompok yang dihormati.
- 5) Penghargaan hasil kerja, Karyawan menginginkan agar hasil kerjanya dihargai, hal ini bertujuan agar karyawan merasa senang dalam bekerja dan akan selalu bekerja dengan giat.
- 6) Penyalur perasaan, Perasaan yang menghinggapi karyawan bias menghambat gairah karyawan. hal ini dapat diatasi melalui komunikasi dua arah secara timbal balik.

#### **c. Pengaruh kepuasan kerja**

Menurut Afandi (2018) kepuasan kerja memiliki pengaruh sebagai berikut:

- 1) Terhadap produktifitas, Produktifitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang mereka terima yaitu adil dan wajar serta diasosiasikan dengan performa kerja yang unggul.
- 2) Ketidakhadiran, Ketidakhadiran sifatnya lebih spontan dan kurang mencerminkan ketidakpuasan.
- 3) Keluarnya pekerja, Berhenti atau keluarnya karyawan dari pekerjaannya mempunyai akibat ekonomis yang besar, maka besar kemungkinan berhubungan dengan ketidakpuasan kerja.
- 4) Respon terhadap ketidakpuasan kerja.
- 5) Keluar (Exit) yaitu meninggalkan pekerjaan termasuk mencari pekerjaan lain.
- 6) Menyuarakan (Voice) yaitu memberikan saran dan perbaikan dan mendiskusikan masalah dengan atasan untuk memperbaiki kondisi.
- 7) Mengabaikan (Neglect) yaitu sikap dengan membiarkan keadaan menjadi lebih buruk seperti sering absen atau semakin sering membuat kesalahan.
- 8) Kesetiaan (loyalty) yaitu menunggu secara pasif sama kondisi menjadi lebih baik termasuk membela perusahaan terhadap kritik dari luar.

#### **d. Indikator-Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Luthans (2006) indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Pekerjaan itu sendiri (The work it self)

Menurut Luthans (2006) mengartikan bahwa pekerjaan itu sendiri sebagai keadaan dimana karyawan memperoleh tugas-tugas yang menarik, kesempatan belajar, dan kesempatan untuk bertanggungjawab dalam pekerjaannya. Pekerjaan merupakan



sumber utama kepuasan, dimana pekerjaan dapat memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggungjawab. Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai bidangnya masing-masing. Perasaan bahwa keahliannya dibutuhkan dalam pekerjaan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja akan tercapai jika ada kesesuaian antara keterampilan yang dimiliki, serta keinginan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

#### 2) Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan Andrew (2011) Karyawan menggunakan gaji untuk memenuhi kebutuhan tingkat rendah seperti sandang, pangan, papan, dan sebagai pengakuan penghargaan yang diberikan perusahaan atas keberhasilan dan pencapaian karyawan dalam bekerja. Karyawan mengharapkan bayaran yang sesuai dengan beban kerja dan tanggungjawab yang didapatkan.

#### 3) Kesempatan promosi

Promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggungjawab yang lebih tinggi dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar Permedi (2019). Kesempatan promosi berhubungan dengan ada atau tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja. Kesempatan promosi menyangkut kemungkinan karyawan untuk maju dan dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Karyawan dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, serta proses kenaikan jabatan yang terbuka atau tidak.

#### 4) Pengawasan (Supervisi)

Kepuasan dengan supervisi diukur dengan tingkat dimana penyelia menggunakan keterikatan personal dan peduli pada karyawan. Hal tersebut dimanifestasikan secara umum dengan cara meneliti seberapa baik karyawan, memberikan nasihat, arahan dan bantuan saat bekerja, dan berkomunikasi dengan rekan kerja secara personal maupun dalam konteks pekerjaan. Pengawasan dilakukan oleh atasan dengan meneliti kinerja karyawan, memberikan arahan dan bantuan, serta komunikasi yang baik antara pimpinan dengan karyawan. Pengawasan yang diberikan akan mendorong dan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja.

5) Rekan kerja

Rekan kerja adalah sesama karyawan yang saling mendukung khususnya dalam hal pekerjaan Luthans (2006). Hubungan baik dengan kolega akan memberikan kepuasan dan menciptakan lingkungan yang nyaman. Kepuasan kerja timbul karena mereka dalam jumlah tertentu, berada dalam satu ruang kerja, sehingga mereka dapat saling berbicara (kebutuhan sosial terpenuhi). Kepuasan kerja paling sederhana dapat diperoleh dengan memperoleh rekan kerja yang kooperatif. Kebutuhan sosial karyawan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang saling membantu, mendukung, dan memberi nasehat. Kepercayaan diri dapat meningkat ketika mendapat dukungan dari rekan kerja.

6) Kondisi kerja (Working conditions)

Kondisi ruang kerja dan fasilitas penunjang pekerjaan yang tercukupi akan mempengaruhi kepuasan karyawan. Karyawan akan enggan bekerja ketika berada pada kondisi kerja yang tidak nyaman. Ruang kerja yang sejuk, terang, bersih, dengan peralatan yang layak dan nyaman digunakan akan membangun kondisi kerja yang memadai untuk karyawan.

### **C. Keterkaitan Antar Variabel**

#### **1. Hubungan Antara Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan**

Keselamatan dan kesehatan kerja mengandung nilai perlindungan tenaga kerja dari kecelakaan atau penyakit akibat kerja. Tenaga kerja merupakan asset organisasi yang sangat berharga dan merupakan unsur penting dalam proses produksi disamping unsur lainnya seperti material, mesin, dan lingkungan kerja. Karena itu tenaga kerja harus dijaga, dibina, dan dikembangkan untuk melaksanakan program keselamatan kerja. Menurut Eggy (2018) keselamatan dan kesehatan kerja (k3) dengan kondisi keamanan psikososial yang baik lebih mampu mempertahankan mental dan kesehatan fisik karyawan.

#### **2. Hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan**

Susilo (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Bagi organisasi suatu pembahasan tentang kepuasan kerja akan menyangkut usaha-usaha untuk meningkatkan efektivitas organisasi dengan membuat efektif perilaku karyawan dalam kerja. Perilaku karyawan yang menopang pencapaian tujuan sebuah organisasi merupakan sisi lain yang harus diperhatikan, disamping penggunaan mesin-mesin modern sebagai hasil kemajuan teknologi. Karyawan yang puas lebih bekerja dengan kualitas yang tinggi dan melakukan pekerjaannya lebih produktif. Sehingga dapat diketahui bahwa terapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

#### **3. Hubungan Antara Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

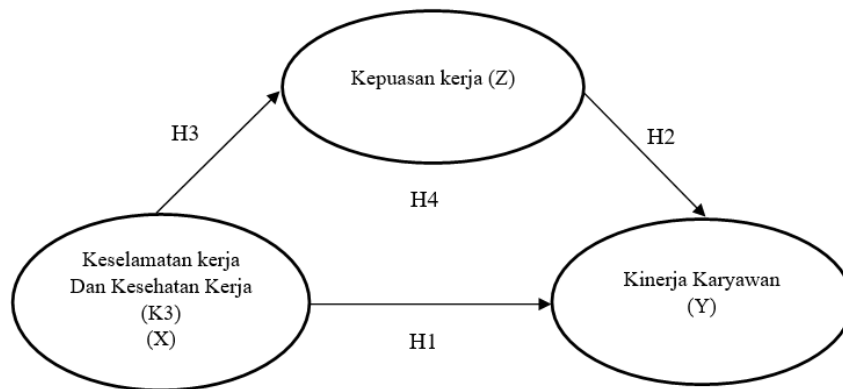
Fajri et al. (2017) yang menyatakan bahwa program keselamatan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat terjadi karena perhatian dalam keselamatan karyawan yang tergolong tinggi. Sosialisasi keselamatan, dilakukan secara berkala menunjukkan bahwa kepentingan keselamatan karyawan dalam bekerja sangat

diperhatikan. Selain itu, ketersediaan alat pelindung diri yang memadai sesuai dengan standar operating procedure telah diterapkan dengan baik oleh karyawan. Program keselamatan kerja bertujuan untuk melindungi karyawan dari kecelakaan yang dapat terjadi dan memberikan jaminan rasa aman kepada karyawan.

Pada dasarnya organisasi yang ingin memperbaiki kepuasan kerja menemukan nilai dalam melakukan program keselamatan kerja yang kurang. Menurut Pristiyanti (2016) kondisi kepuasan atau ketidakpuasan kerja kemudian menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi kinerja di waktu yang akan datang. Jadi hubungan antara kinerja dengan kepuasan kerja menjadi sistem yang berlanjut. Therapy et al. (2018) setiap pegawai layak memperoleh jaminan baik dari segi keamanan maupun keselamatannya. Sehingga dapat diketahui bahwa terdapat hubungan antara k3 dengan kepuasan kerja.

#### **D. Kerangka Pikir**

Menurut Amalia Yunia Rahmawati (2020) kerangka teoritis merupakan fondasi dimana seluruh proyek penelitian didasarkan. kerangka teoritis adalah jaringan asosiasi yang disusun, dijelaskan dan dielaborasi secara logis antar variabel yang dianggap relevan dengan situasi masalah dan diidentifikasi melalui proses seperti wawancara, pengamatan dan tinjauan, literatur, kerangka berfikir, menjelaskan terkait dengan pengaruh variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.



**Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual**

### **E. Hipotesis Penelitian**

Menurut (Amalia Yunia Rahmawati, 2020), Hipotesis dapat didefinisikan sebagai pernyataan sementara, namun dapat diuji, yang memprediksikan apa yang ingin ditemukan dalam data empiris. Berdasarkan kerangka pemikiran yang digambarkan di atas. Dari model hipotesis di atas dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai yaitu:

#### **1. Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap kinerja karyawan**

Dari penelitian hasil terdahulu Eggy (2018) keselamatan dan kesehatan kerja (k3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kondisi keamanan psikososial yang baik lebih mampu mempertahankan mental dan kesehatan fisik karyawan. Berdasarkan hasil uraian sebelumnya maka peneliti menarik hipotesis sebagai berikut: **H1: Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan**

#### **2. Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja**

Dari penelitian hasil terdahulu Fajri et al. (2017) yang menyatakan bahwa keselamatan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat terjadi karena perhatian dalam keselamatan karyawan yang tergolong tinggi. Sosialisasi keselamatan, dilakukan secara berkala menunjukkan bahwa kepentingan keselamatan karyawan dalam

bekerja sangat diperhatikan. Berdasarkan hasil uraian sebelumnya maka peneliti menarik hipotesis sebagai berikut:

**H2 : Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja**

### **3. Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari penelitian hasil terdahulu menurut Susilo (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Bagi organisasi suatu pembahasan tentang kepuasan kerja akan menyangkut usaha-usaha untuk meningkatkan efektivitas organisasi dengan membuat efektif perilaku karyawan dalam kerja. Berdasarkan hasil uraian sebelumnya maka peneliti menarik hipotesis sebagai berikut:

**H2: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan**

### **4. Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi**

Dari penelitian hasil terdahulu Fellycia (2022) yang menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Selain itu, penelitian oleh Jody (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uraian sebelumnya maka peneliti menarik hipotesis sebagai berikut:

**H3: Kepuasan kerja memediasi pengaruh Keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan**