

## KEPUASAN KERJA MEMEDIASI FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PT. X

TALITHA HANUNSAKHA PARAMITHA  
WASISTO RUSWIDIONO

Trisakti School of Management, Jl. Kyai Tapa No. 20, Jakarta, Indonesia  
[talithahanunsakha@gmail.com](mailto:talithahanunsakha@gmail.com) [wro@stietrisakti.ac.id](mailto:wro@stietrisakti.ac.id)

Received: August 20, 2024; Revised: August 23, 2024; Accepted: August 23, 2024

**ABSTRACT:** *This study aims to test job satisfaction in mediating factors that affect employee performance. Employee performance is one of the important things in the company. The object in this study is PT. X. This form of research uses descriptive research and uses purposive sampling techniques of 60 employees. Data collection was carried out by distributing questionnaires to respondents and using Likert scales. Data analysis method carried out using SEM-PLS. The results of this study show that occupational health and safety variables have no effect on employee performance, the work environment does not affect employee performance, but occupational health and safety affects job satisfaction, work environment affects job satisfaction, job satisfaction affects employee performance, shows that job satisfaction can mediate the relationship between occupational health and safety on employee performance, and job satisfaction can mediate the relationship between the work environment and employee performance.*

**Keywords:** *Employee Performance, Job Satisfaction, Occupational Health and Safety, Work Environment.*

**ABSTRAK:** Penelitian ini bertujuan untuk menguji kepuasan kerja dalam memediasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah salah satu hal penting dalam perusahaan. Objek dalam penelitian ini adalah PT. X. Bentuk penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dan menggunakan teknik *purposive sampling* sebanyak 60 karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dan menggunakan skala likert. Metode analisis data yang dilakukan menggunakan SEM-PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kesehatan dan keselamatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

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

## PENDAHULUAN

Setiap perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang berkualitas dan terampil di bidangnya masing-masing untuk mengelola aset perusahaan, ini karena sumber daya manusia (SDM) sangat berperan dalam merumuskan dan mencapai tujuan perusahaan. Suatu perusahaan dapat mencapai tujuan-tujuannya bila mampu mengelola SDM-nya dengan baik, mengingat betapa pentingnya SDM dalam kesuksesan perusahaan itu sendiri. Manusia adalah aset yang perlu dilindungi dan dikembangkan, itulah mengapa perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja karyawan. Kinerja ini menjadi penanda utama keberhasilan suatu perusahaan dalam menghadapi dinamika zaman seperti sekarang.

Penelitian ini menggunakan objek PT. X yang berada di Jakarta. Karyawan merupakan aset yang paling penting dalam sebuah perusahaan. Untuk itu, kesuksesan PT. X bergantung pada kinerja karyawannya. Kinerja memiliki peran penting yang harus dipenuhi oleh perusahaan. Hal ini karena kinerja mencerminkan kemampuan suatu instansi dalam mengatur dan menyalurkan tenaga kerjanya. Karena itu, kinerja karyawan memiliki dampak yang sangat penting terhadap kelancaran kegiatan perusahaan dan

berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan.

Pada tabel 1 dapat terlihat rekapitulasi kinerja karyawan PT. X dalam empat tahun terakhir dinilai berdasarkan aspek penilaiannya, yaitu aspek individual goal, HSSE objectives, development commitment, dan community involvement. Kinerja karyawan PT. X mengalami kondisi yang fluktuatif. Rata-rata kinerja tahun 2019 mencapai nilai 88.85 dengan standar *good plus*. Rata-rata kinerja tahun 2020 mengalami penurunan senilai 72.35 dengan standar *good*. Rata-rata kinerja tahun 2021 mengalami sedikit kenaikan menjadi 77.43 yang merupakan standar *good*. Dan rata-rata kinerja tahun 2022 mengalami penurunan senilai 75.15 yang merupakan standar *good*. Penurunan kinerja karyawan diduga karena pencapaian individu yang tidak mencapai target yang telah ditetapkan, kurangnya keterlibatan pekerja dalam pekerjaan, dan kurangnya keaktifan karyawan. Selain itu, diduga adanya faktor bidang SDM lainnya, seperti kurangnya dukungan dari perusahaan, faktor lingkungan kerja yang kurang nyaman dan sebagainya. Untuk itu kinerja karyawan di PT. X perlu ditinjau ulang dan dievaluasi untuk dikembangkan di masa yang akan datang.

**Tabel 1. Rekapitulasi Kinerja Karyawan PT. X Tahun 2019-2022**

Standar Kinerja		Aspek Penilaian	2019	2020	2021	2022
Standar	Interval					
<i>Outstanding</i>	>120	<i>Individual Goal</i>	69.35	54.35	58.43	57.15
<i>Very Good</i>	101-119	<i>HSSE Objectives</i>	5	5	5	5
<i>Good Plus</i>	86-100	<i>Development Commitment</i>	9.5	8	9	8
<i>Good</i>	70-85	<i>Community Involvement</i>	5	5	5	5
<i>Reasonable</i>	51-69	<b>Kinerja Total</b>	<b>88.85</b>	<b>72.35</b>	<b>77.43</b>	<b>75.15</b>
<i>Unsatisfactory</i>	<50					

Sumber: Data internal PT. X

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil dari pekerjaan yang dicapai oleh individu berdasarkan pengalaman, keahlian, komitmen, dan waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka ([Ahmad et al. 2022](#)). Kinerja karyawan adalah semangat yang dimiliki seorang karyawan untuk melakukan pekerjaannya, karyawan yang berkinerja teratur dapat mendukung perusahaan mencapai target yang sudah direncanakan ([Subiakto dan Pujiyanto 2023](#)). Kinerja karyawan menurut [Daft \(2016, 726\)](#) adalah kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya dengan menggunakan sumber daya secara efisien dan efektif.

### **Kesehatan dan Keselamatan Kerja**

Kesehatan dan keselamatan kerja dalam bidang ketenagakerjaan dibedakan. Keselamatan kerja adalah keadaan yang menjamin keamanan dan kesejahteraan di lingkungan kerja, termasuk langkah-langkah pencegahan untuk mencegah cedera, kerusakan, atau kehilangan. Kesehatan kerja merujuk pada kondisi di mana tidak ada rasa sakit fisik, mental, emosional, atau kondisi kesehatan yang berkaitan langsung dengan pekerjaan yang dilakukan ([Mangkunegara 2022](#)). Kesehatan dan keselamatan kerja adalah upaya untuk memastikan pekerja dan peserta lainnya aman dan sehat saat bekerja, sehingga sumber daya yang dihasilkan dapat digunakan dengan aman dan efisien ([Wulandari et al. 2022](#)). Program kesehatan dan keselamatan kerja adalah strategi yang disusun untuk mencegah terjadinya kecelakaan dan penyakit yang disebabkan oleh aktivitas pekerjaan. Hal ini dilakukan dengan mengidentifikasi faktor-faktor penyebab kecelakaan dan mengambil langkah-

langkah pencegahan yang sesuai jika situasi tersebut terjadi ([Sirait dan Mahyarni 2022](#)).

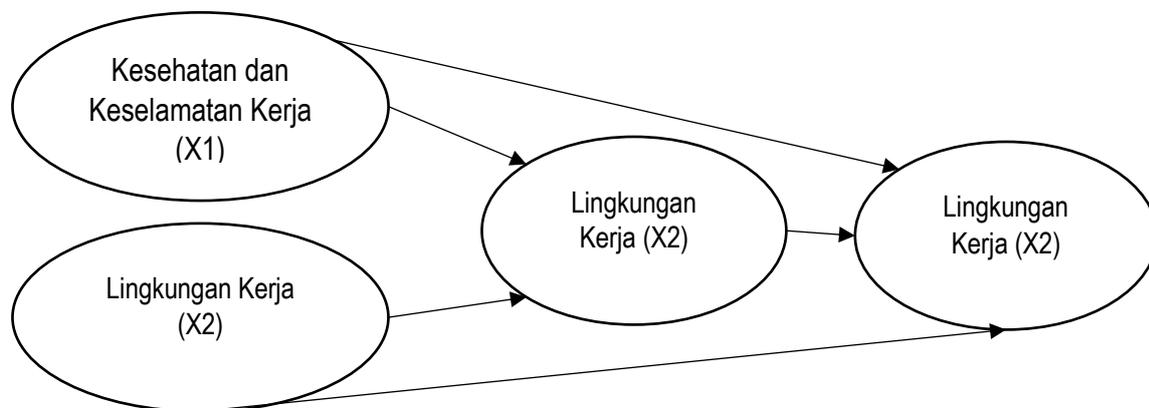
### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan konteks di mana seseorang terlibat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, yang dapat memengaruhi cara karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka ([Krisnandi dan Saputra 2021](#)). Lingkungan kerja adalah suatu tempat atau situasi yang melibatkan aktivitas, tugas, dan tanggung jawab serta dapat berpengaruh terhadap penyelesaian tugas ([Gamal et al. 2018](#)). Lingkungan kerja menurut [Setyaningrum dan Darsono \(2022\)](#) terdiri atas sarana dan prasarana yang melingkupi pekerjaan karyawan dan yang dapat mempengaruhinya selama bekerja.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan pandangan yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya, mencakup evaluasi atas kinerja dan pencapaian pribadi yang dirasakan oleh karyawan tersebut ([Utari dan Subyantoro 2023](#)). Kepuasan kerja mengukur sejauh mana seorang karyawan merasa terhubung secara psikologis dengan pekerjaannya. Karenanya, penting untuk mempertimbangkan tingkat kinerja ketika mencoba mencapai tujuan perusahaan ([Santoso 2020](#)). Kepuasan kerja menurut [Robbins dan Judge \(2019, 115\)](#) sejauh mana seseorang puas dengan pekerjaannya, kondisi pekerjaannya, dan hubungan dengan sesama karyawan. Pentingnya kepuasan kerja bagi karyawan terletak pada kemampuan mereka untuk berinteraksi dengan lingkungan kerja dan menyelesaikan tugas-tugas sesuai tujuan perusahaan, serta melakukan hal tersebut dengan tepat waktu.

## Model Penelitian



Gambar 1 Model Penelitian

### PENGEMBANGAN HIPOTESIS

H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. X

H<sub>2</sub>: Terdapat pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja PT. X

H<sub>3</sub>: Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. X

H<sub>4</sub>: Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja PT. X

H<sub>5</sub>: Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. X

H<sub>6</sub>: Terdapat pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT. X

H<sub>7</sub>: Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT. X

### METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif (termasuk penelitian deskriptif dan *kausalitas*). Penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang berfokus

pada pengumpulan data untuk menggambarkan secara rinci objek, peristiwa, atau situasi yang sedang diteliti (Bougie dan Sekaran 2016, 43). Penelitian kausal menggambarkan hubungan variabel terhadap objek penelitian yang bersifat sebab akibat (*kausal*) (Sugiyono 2022, 11). Objek dari penelitian ini adalah karyawan organik PT. X dengan populasi pada penelitian sebanyak 68 karyawan.

Metode sampling penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 60 karyawan. Purposive sampling adalah teknik pemilihan sampel yang mempertimbangkan karakteristik tertentu, yang ditetapkan berdasarkan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya oleh peneliti (Sugiyono 2022, 138).

Skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala likert dengan memberikan pilihan jawaban ke responden dengan skala 1-5. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social (Sugiyono 2022, 93).

**Tabel 2. Indikator Variabel**

Variabel	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu hasil	Likert
Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1)	1. Keadaan tempat lingkungan kerja 2. Pemakaian peralatan kerja	Likert
Lingkungan Kerja (X2)	1. Penerangan 2. Kebisingan 3. Fasilitas 4. Hubungan atasan dengan bawahan 5. Hubungan rekan kerja setingkat	Likert
Kepuasan Kerja (Z)	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Kondisi kerja 4. Hubungan atasan dengan bawahan 5. Hubungan sesama rekan kerja	Likert

Sumber: Gamal et al. (2018)

**Tabel 3. Karakteristik responden**

Karakteristik	Skala	Jumlah
Jenis Kelamin	Perempuan	28
	Laki-laki	32
Usia	20-29 tahun	33
	30-39 tahun	16
	40-49 tahun	10
	>50 tahun	1
Pendidikan	Diploma	14
	Sarjana	42
	Pasca Sarjana	4
Lama Bekerja	1-5 tahun	28
	6-10 tahun	21
	11-15 tahun	10
	>15 tahun	1

Sumber: Hasil Pengolahan dengan aplikasi statistik

## Outer Loading

Tabel 4. *Convergent Validity*

Variabel	Item	Loadings	AVE
Kesehatan dan Keselamatan Kerja	KKK1	0.763	0.645
	KKK2	0.794	
	KKK3	0.774	
	KKK4	0.801	
	KKK5	0.810	
	KKK6	0.834	
	KKK7	0.780	
	KKK8	0.814	
	KKK9	0.724	
	KKK10	0.848	
	KKK11	0.831	
	KKK12	0.846	
	KKK13	0.831	
	KKK14	0.826	
	KKK15	0.755	
Lingkungan Kerja	LK1	0.754	0.569
	LK2	0.770	
	LK3	0.749	
	LK4	0.755	
	LK5	0.730	
	LK6	0.835	
	LK7	0.739	
	LK8	0.714	
	LK9	0.738	
	LK10	0.780	
	LK11	0.758	
	LK12	0.733	
	LK13	0.790	
	LK14	0.737	
	LK15	0.728	
Kepuasan Kerja	KPS1	0.761	0.610
	KPS2	0.783	
	KPS3	0.777	
	KPS4	0.779	
	KPS5	0.793	
	KPS6	0.759	
	KPS7	0.802	
	KPS8	0.759	
	KPS9	0.767	
	KPS10	0.766	
	KPS11	0.802	

	KPS12	0.791	
	KPS13	0.809	
	KPS14	0.788	
	KPS15	0.782	
Kinerja Karyawan	KK1	0.771	0.589
	KK2	0.800	
	KK3	0.759	
	KK4	0.788	
	KK5	0.789	
	KK6	0.799	
	KK7	0.715	
	KK8	0.770	
	KK9	0.708	

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS

**Tabel 5. Fornell-Larcker**

	Kepuasan Kerja	Kesehatan dan Keselamatan Kerja	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja
Kepuasan Kerja	0.781			
Kesehatan dan Keselamatan Kerja	0.771	0.803		
Kinerja Karyawan	0.769	0.668	0.767	
Lingkungan Kerja	0.747	0.662	0.531	0.754

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS

**Tabel 6. Cross Loadings**

	Kesehatan dan Keselamatan Kerja	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
KKK1	<b>0.763</b>	0.504	0.658	0.593
KKK2	<b>0.794</b>	0.482	0.635	0.596
KKK3	<b>0.774</b>	0.551	0.619	0.528
KKK4	<b>0.801</b>	0.520	0.627	0.558
KKK5	<b>0.810</b>	0.562	0.643	0.539
KKK6	<b>0.834</b>	0.465	0.599	0.513
KKK7	<b>0.780</b>	0.517	0.602	0.512
KKK8	<b>0.814</b>	0.526	0.661	0.524
KKK9	<b>0.724</b>	0.615	0.628	0.564
KKK10	<b>0.848</b>	0.466	0.616	0.547
KKK11	<b>0.831</b>	0.461	0.608	0.542
KKK12	<b>0.846</b>	0.527	0.596	0.535
KKK13	<b>0.831</b>	0.566	0.524	0.461
KKK14	<b>0.826</b>	0.621	0.643	0.501
KKK15	<b>0.755</b>	0.586	0.581	0.497

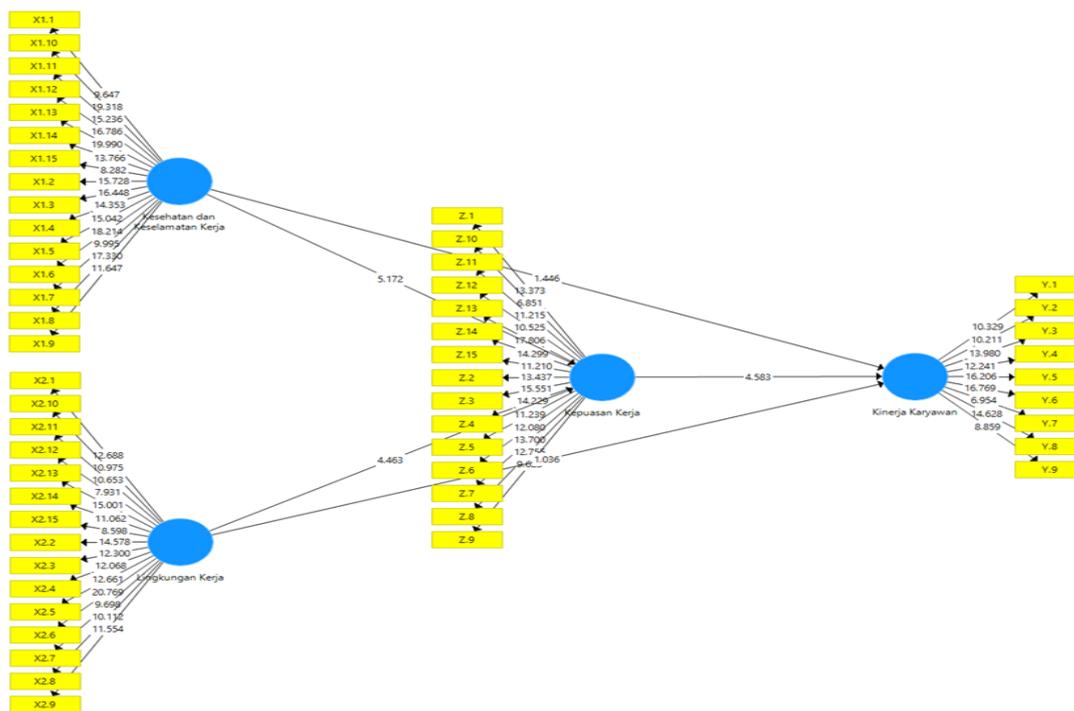
LK1	0.636	<b>0.754</b>	0.642	0.495
LK2	0.639	<b>0.770</b>	0.575	0.470
LK3	0.621	<b>0.749</b>	0.579	0.476
LK4	0.418	<b>0.755</b>	0.597	0.515
LK5	0.513	<b>0.730</b>	0.542	0.510
LK6	0.572	<b>0.835</b>	0.566	0.428
LK7	0.439	<b>0.739</b>	0.455	0.304
LK8	0.583	<b>0.714</b>	0.432	0.234
LK9	0.636	<b>0.738</b>	0.566	0.329
LK10	0.463	<b>0.780</b>	0.564	0.319
LK11	0.346	<b>0.758</b>	0.522	0.356
LK12	0.366	<b>0.733</b>	0.462	0.317
LK13	0.294	<b>0.790</b>	0.535	0.311
LK14	0.479	<b>0.737</b>	0.685	0.440
LK15	0.336	<b>0.728</b>	0.609	0.337
KPS1	0.662	0.506	<b>0.761</b>	0.646
KPS2	0.763	0.590	<b>0.783</b>	0.574
KPS3	0.748	0.603	<b>0.777</b>	0.619
KPS4	0.596	0.507	<b>0.779</b>	0.579
KPS5	0.575	0.528	<b>0.793</b>	0.499
KPS6	0.579	0.504	<b>0.759</b>	0.598
KPS7	0.546	0.650	<b>0.802</b>	0.698
KPS8	0.510	0.639	<b>0.759</b>	0.571
KPS9	0.632	0.625	<b>0.767</b>	0.648
KPS10	0.470	0.544	<b>0.766</b>	0.510
KPS11	0.526	0.528	<b>0.802</b>	0.596
KPS12	0.490	0.590	<b>0.791</b>	0.575
KPS13	0.556	0.558	<b>0.809</b>	0.575
KPS14	0.591	0.627	<b>0.788</b>	0.639
KPS15	0.703	0.708	<b>0.782</b>	0.640
KK1	0.513	0.502	0.676	<b>0.771</b>
KK2	0.479	0.439	0.667	<b>0.800</b>
KK3	0.593	0.464	0.582	<b>0.759</b>
KK4	0.546	0.433	0.613	<b>0.788</b>
KK5	0.604	0.432	0.643	<b>0.789</b>
KK6	0.532	0.300	0.535	<b>0.799</b>
KK7	0.379	0.359	0.499	<b>0.715</b>
KK8	0.495	0.336	0.508	<b>0.770</b>
KK9	0.441	0.364	0.545	<b>0.708</b>

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS

**Tabel 7. Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kesehatan dan Keselamatan kerja	0.960	0.964
Lingkungan Kerja	0.946	0.952
Kepuasan Kerja	0.954	0.959
Kinerja Karyawan	0.913	0.928

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS



**Gambar 2 Hasil Tes Model Pengukuran**

Sumber: Hasil Olah data PLS-SEM

**Inner Model**

**Tabel 8. Uji Inner Model R Square dan Q<sup>2</sup>**

Variabel	R-Square	Q <sup>2</sup> (=1-SSE/SS0)
Kepuasan Kerja	0.694	0.389
Kinerja Karyawan	0.614	0.344

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS

## Uji Hipotesis

Tabel 9. Pengujian Hipotesis

Path	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic (O/STDEV)	P Values	Supported
KKK=>KK	0.216	0.228	0.149	1.446	0.149	NO
KKK=> KPS	0.491	0.491	0.095	5.172	0.000	YES
LK=>KK	-0.143	-0.150	0.138	1.036	0.301	NO
LK=>KPS	0.422	0.422	0.095	4.463	0.000	YES
KPS=>KK	0.709	0.714	0.155	4.583	0.000	YES
KKK=>KPS=>KK	0.348	0.347	0.091	3.811	0.000	YES
LK=>KPS=>KK	0.300	0.304	0.102	2.929	0.004	YES

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS

### Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis 1 ( $H_1$ ) memiliki nilai t-statistik 1.446; dan nilai p value 0.149 yang artinya nilai t-statistik (1.446) < 1.96; dan nilai p value (0.149) > 0.05. Sehingga  $H_1$  ditolak, yaitu kesehatan dan keselamatan kerja tidak terdapat pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan di PT. X.

### Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis 2 ( $H_2$ ) memiliki nilai t-statistik 5.172; dan nilai p value 0.000 yang artinya nilai t-statistik (5.172) > 1.96; dan nilai p value (0.000) < 0.05. Sehingga  $H_2$  diterima, yaitu kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja di PT. X.

### Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis 3 ( $H_3$ ) memiliki nilai t-statistik 1.036; dan nilai p value 0.301 yang artinya nilai t-statistik (1.036) < 1.96; dan nilai p value (0.301) > 0.05. Sehingga  $H_3$  ditolak, yaitu lingkungan kerja tidak terdapat pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan di PT. X.

### Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis 4 ( $H_4$ ) memiliki nilai t-statistik 4.463; dan nilai p value 0.000 yang artinya nilai t-statistik (4.463) > 1.96; dan nilai p value (0.000) < 0.05. Sehingga  $H_4$  diterima, yaitu lingkungan

kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan di PT. X.

### Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis 5 ( $H_5$ ) memiliki nilai t-statistik 4.583; dan nilai p value 0.000 yang artinya nilai t-statistik (4.583) > 1.96; dan nilai p value (0.000) < 0.05. Sehingga  $H_5$  diterima, yaitu kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan di PT. X.

### Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Hipotesis 6 ( $H_6$ ) memiliki nilai t-statistik 3.811; dan nilai p value 0.000 yang artinya nilai t-statistik (3.811) > 1.96; dan nilai p value (0.000) < 0.05. Sehingga  $H_6$  diterima, yaitu kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di PT. X.

### Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Hipotesis 7 ( $H_7$ ) memiliki nilai t-statistik 2.929; dan nilai p value 0.004 yang artinya nilai t-statistik (2.929) > 1.96; dan nilai p value (0.004) < 0.05. Sehingga  $H_7$  diterima, yaitu lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di PT. X.

## PENUTUP

Dari penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa:

1. H<sub>1</sub> ditolak, sehingga kesehatan dan keselamatan kerja tidak terdapat pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan di PT. X.
2. H<sub>2</sub> diterima, sehingga kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja di PT. X.
3. H<sub>3</sub> ditolak, sehingga lingkungan kerja tidak terdapat pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan di PT. X.
4. H<sub>4</sub> diterima, sehingga lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja terhadap kepuasan kerja di PT. X.
5. H<sub>5</sub> diterima, sehingga kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan di PT. X.
6. H<sub>6</sub> diterima, sehingga kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di PT. X.
7. H<sub>7</sub> diterima, sehingga lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di PT. X.

Terdapat beberapa keterbatasan dalam melakukan penelitian, antara lain:

1. Penelitian ini variabel yang diteliti hanya berfokus pada dua variabel independen yaitu kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja, satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan, dan satu variabel mediasi yaitu kepuasan kerja. Dengan keterbatasan ini kemungkinan terdapat variabel lain yang dapat lebih mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan
2. Peneliti ini memiliki keterbatasan waktu dimana pada saat melakukan penelitian ini waktunya yang singkat sehingga kurang dapat melakukan observasi secara detail.
3. Lokasi dalam penelitian ini hanya berfokus pada satu wilayah saja.
4. Penelitian ini terbatas pada jumlah responden yang digunakan hanya berjumlah 60 orang.  
Rekomendasi teoritis yang dapat diberikan yaitu sebagai berikut:
  1. Untuk peneliti selanjutnya perlu dilakukan lebih lanjut untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
  2. Peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan objek penelitian yang berbeda. Dan juga disarankan untuk menggunakan jumlah responden penelitian yang lebih banyak sehingga dapat mewakili responden dengan baik.  
Rekomendasi praktis yang dapat diberikan yaitu sebagai berikut:
    1. Disarankan kepada perusahaan untuk memanfaatkan program K3 yang telah disediakan sebagai cara untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang diharapkan akan berdampak positif pada kinerja mereka.
    2. Disarankan kepada manajemen perusahaan untuk terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja yang mendukung agar karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Hal ini akan membuat karyawan merasa puas karena adanya fasilitas yang memadai dan suasana kerja yang nyaman serta kondusif. Dampaknya adalah peningkatan kinerja karyawan yang lebih baik.
    3. Disarankan kepada perusahaan agar tetap mempertahankan kepuasan kerja karyawan dengan baik agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.
    4. Kinerja karyawan sangat penting untuk menjadi perhatian karena kinerja yang baik dari karyawan menggambarkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan memperhatikan keadaan sumber daya manusia.

**REFERENCES**

- Ahmad, Andi Jusdiana, Mappamiring, and Nuryanti Mustari. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba." *Kajian Ilmiah Mahasiswa Admnistrasi Publik* 3 (1): 287–98.
- Bougie, Roger, and Uma Sekaran. 2016. *Research Methods for Business*.
- Daft, Richard L. 2016. *Management. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*.
- Gamal, Nadira Laraswati, Stefanus Yufra M. Taneo, and Lidia Halim. 2018. "Job Satisfaction As a Mediation Variable in the Relationship Between Work Safety and Health (K3) and Work Environment To Employee Performance." *Jurnal Aplikasi Manajemen* 16 (3): 486–93. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2018.016.03.13>.
- Kanaf, Yohanes R, John E H J Foeh, and Henny A Manafe. 2023. "Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja ( K3 ), Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi ( Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia )." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 4 (6): 886–97. <https://dinastirev.org/JIMT>.
- Krisnandi, Herry, and Nanda Agung Saputra. 2021. "Kompetensi, Komunikasi, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Oikonomia: Jurnal Manajemen* 17 (1): 13. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v17i1.1226>.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. 2019. *Organizational Behavior, Eighteenth Edition, Global Edition. Journal of Chemical Information and Modeling*.
- Santoso, Senen Abdi. 2020. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Rajawali Pt. Telkom." *JABE (Journal of Applied Business and Economic)* 7 (1): 65. <https://doi.org/10.30998/jabe.v7i1.6381>.
- Setyaningrum, Ema, and Darsono. 2022. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mas Silueta Semarang." *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen* 12 (2): 357–76. <https://doi.org/10.37932/j.e.v12i2.595>.
- Sirait, Afni Soraya, and Mahyarni. 2022. "Pengaruh Kompensasi Dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 70–80. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v4i4.4231>.
- Subiakto, Dhea, and Surahman Pujianto. 2023. "Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kerjasama Pt. Medco Energi Dengan Pt. Xyz." *E-Jurnal Manajemen Tsm* 3 (2): 179–200. <http://jurnaltsm.id/index.php/EJMTSM>.
- Sugiyono, Prof. Dr. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*.
- Syaputri, Riauni, and Budi Hartono. 2023. "Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Di Dinas Kesehatan Kabupaten Rokan Hilir." *Komunika Jurnal Ilmiah Komunikasi* 1 (1): 1–6.
- Utari, Febby Tri, and Arief Subyantoro. 2023. "The Role of Job Satisfaction in Mediating the Influence of Occupational Health & Safety (K3) and Work Environment on Employee Performance at PT. Margaria Group Yogyakarta." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 7 (3): 79. <https://doi.org/10.22441/indikator.v7i3.19896>.
- Wulandari, I Dewa Ayu Intan, Gde Bayu Surya Parwita, and Putu Agus EKa Rismawan. 2022. "Pengaruh Kompetensi Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Serta Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Kota Denpasar" 3 (2): 1–52. <https://doi.org/10.21608/pshj.2022.250026>.