

TESIS

PENGARUH KESELAMATAN & KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI MASA PANDEMI COVID-19

(STUDI PADA *INFECTION CENTRE* RUMAH SAKIT UNIVERSITAS
HASANUDDIN)

*THE EFFECT OF OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ON
EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION AS
INTERVENING VARIABLE DURING THE COVID-19 PANDEMIC*

*(STUDY AT INFECTION CENTRE HASANUDDIN UNIVERSITY
HOSPITAL)*

OLEH

**MUHSIN ZUBAIR DARMADI
A012191004**



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2022**

**PENGARUH KESELAMATAN & KESEHATAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI MASA
PANDEMI COVID-19**
(STUDI PADA *INFECTION CENTRE* RUMAH SAKIT
UNIVERSITAS HASANUDDIN)

Tesis

Sebagai salah satu syarat untuk mencapai Gelar Magister

Program Studi

Magister Manajemen

Disusun dan Diajukan Oleh

MUHSIN ZUBAIR DARMADI
A012191004

Kepada

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2022**

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING DI MASA PANDEMI COVID - 19**

disusun dan diajukan oleh :


**MUHSIN ZUBAIR DARMADI
A012191004**


Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka Penyelesaian Studi Program Magister Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin pada tanggal **06 JULI 2022** dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama,


Pembimbing Pendamping,



Prof. Dr. H. Abd. Rahman Kadir, S. E., M. Si., CIPM.
Nip. 19640205 199810 1 001


Prof. Dr. Hj. Nuraeni Kadir, S. E., M. Si.
Nip. 19560315 199203 2 001

Ketua Program Studi,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,


Dr. H. Muh. Sobarsyah, S. E., M. Si.
Nip.19680629 199403 2 001


Prof. H. Dr. Abd. Rahman Kadir, S.E., M. Si., CIPM.
Nip. 19640205 199810 1 001

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhsin Zubair Darmadi
NIM : A012191004
Program Studi : Magister Manajemen

Menyatakan dengan ini bahwa tesis dengan **Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Pada Infection Centre Rumah Sakit Universitas Hasanuddin)**

Adalah karya saya sendiri dan tidak melanggar hak cipta pihak lain. Apabila di kemudian hari Tesis karya saya ini terbukti bahwa sebagian atau keseluruhannya adalah hasil karya orang lain yang saya gunakan dengan cara melanggar hak cipta pihak lain, maka saya bersedia menerima sanksi.

Makassar, 8 Juli 2022

Yang Menyatakan,



Muhsin Zubair Darmadi

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan kesempatan untuk menyelesaikan perkuliahan hingga rangkaian penyusunan tesis ini dengan judul: Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Masa Pandemi *Covid-19* (Studi Pada *Infection Centre* Rumah Sakit Universitas Hasanuddin)

Penelitian dan penulisan tesis ini tentunya tidak terlepas dari campur tangan berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung berperan dalam proses penyelesaian tesis penulis. Melalui kesempatan ini, penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada dosen pembimbing penulis, Bapak **Prof. Dr. H. Abd. Rahman Kadir, S.E., M.Si., CIPM** dan Ibu **Prof. Dr. Hj. Nuraeni Kadir, S.E., M.Si** serta Tim Dosen Penguji tesis ini, Bapak **Prof. Dr. H. Muh. Asdar, SE., M.Si**, Bapak **Prof. Dr. Sumardi, S.E., M.Si** dan Ibu **Dr. Fauziah Umar, S.E., M.Si** yang telah memberikan tenaga, waktu, dan pikiran dalam membimbing penulis menyelesaikan tesis ini, hingga layak tesis ini untuk dipertanggungjawabkan.

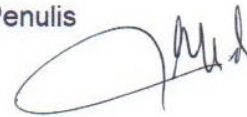
Terima kasih kepada Ayah, Ibu, Saudara dan teman-teman yang selalu membantu, memberikan motivasi kepada penulis yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu, kepada para staff Pascasarjana dan staff Magister Manajemen yang turut membantu penanganan administrasi selama masa studi, semoga Allah SWT membalas amal dan budi baik semuanya.

Penulis menyadari bahwa karya ini masih sangat jauh dari kesempurnaan, untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritikan yang sifatnya membangun untuk perbaikan dan penyempurnaan Tesis ini. Harapan

penulis, semoga Tesis ini dapat berguna dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia ditempat penelitian sehingga dapat menjadi sumber informasi dan perbaikan lebih baik untuk kedepannya, Aamiin Yaa Rabbal Aalaamin.

Makassar, 8 Juli 2022

Penulis



Muhsin Zubair Darmadi

ABSTRAK

MUHSIN ZUBAIR DARMADI. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Masa Pandemi Covid-19: Studi di Infection Centre Rumah Sakit Universitas Hasanuddin* (dibimbing oleh Abdul Rahman Kadir dan Nuraeni Kadir).

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja; keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan; kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan; dan keselamatan serta kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Pengumpulan data menggunakan teknik observasi, kuesioner, dan kajian pustaka. Data dianalisis menggunakan uji validitas, uji realibilitas, analisis jalur, dan uji Sobel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan jika melalui kepuasan kerja di *Infection Centre* Rumah Sakit Universitas Hasanuddin.

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



ABSTRACT

MUHSIN ZUBAIR DARMADI. *The Effect of Occupational Safety and Health on Employees' Performance Through Job Satisfaction as Intervening Variable During the Covid-19 Pandemic: A Study at the Infection Center of Hasanuddin University Hospital* (supervised by Abdul Rahman Kadir and Nuraeni Kadir)

This study aims to determine the effect of occupational safety and health on job satisfaction, occupational safety and health on employees, job satisfaction on employees' performance, and occupational safety and health on employees' performance through job satisfaction.

Data collection used observation, questionnaire, and literature study techniques. Data analysis used validity test, reliability test, path analysis, and Sobel test.

The results show that occupational safety and health has a positive and significant effect on job satisfaction; occupational safety and health has a positive and significant effect on employees' performance; job satisfaction has a positive and significant effect on employees' performance; occupational safety and health has a positive and significant effect on employees' performance through job satisfaction at the Infection Center of Hasanuddin University Hospital.

Keywords: occupational safety and health, job satisfaction, employees' performance



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT.....	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Kegunaan Penelitian.....	7
1.4.1. Kegunaan Teoritis	7
1.4.2. Kegunaan Praktis.....	8
1.5. Sistematika Penulisan	8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.2 Kinerja Karyawan.....	11
2.1.3 Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	12
2.1.4 Kepuasan Kerja	14
2.2 Tinjauan Empiris	15

BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Pemikiran	21
3.2 Hipotesis	22
3.2.1 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap	

Kepuasan Kerja	22
3.2.2 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	23
3.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	24
3.2.4 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	25

BAB IV METODE PENELITIAN

4.1 Rancangan Penelitian.....	27
4.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	27
4.3 Populasi dan Sampel.....	27
4.3.1 Populasi	27
4.3.2 Sampel.....	28
4.4 Jenis dan Sumber Data	30
4.4.1 Jenis Data	30
4.4.2 Sumber Data.....	30
4.5 Metode Pengumpulan Data.....	30
4.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	31
4.6.1 Variabel Penelitian.....	31
4.6.2 Definisi Operasional Variabel	32
4.7 Instrumen Penelitian	33
4.8 Metode Analisis Data.....	34

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	39
5.2 Hasil Penelitian	41
5.2.1 Deskripsi Identitas Responden.....	41
5.2.2 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Variabel Penelitian	44
5.2.3 Uji Instrumen Penelitian.....	48
5.2.4 Uji Asumsi Klasik	50
5.2.5 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	53
5.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....	59

5.3.1 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	59
5.3.2 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	60
5.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	61
5.3.4 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	62

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan	64
6.2 Saran.....	65

DAFTAR PUSTAKA	67
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	15
Tabel 4.1 Definisi Operasional Variabel	33
Tabel 5.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel 5.2 Identitas Responden Berdasarkan Status.....	42
Tabel 5.3 Identitas Responden Berdasarkan Status Pekerjaan	43
Tabel 5.4 Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Usia.....	43
Tabel 5.5 Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja	44
Tabel 5.6 Kriteria Analisis Deskripsi	45
Tabel 5.7 Distribusi Jawaban Responden atas Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja	45
Tabel 5.8 Distribusi Jawaban Responden atas Variabel Kepuasan Kerja	46
Tabel 5.9 Distribusi Jawaban Responden atas Variabel Kinerja Karyawan.....	47
Tabel 5.10 Hasil Uji Validitas	49
Tabel. 5.11 Hasil Uji Reliabilitas	50
Tabel 5.12 Uji Multikolinearitas (Model 1)	51
Tabel 5.13 Uji Multikolinearitas (Model 2)	52
Tabel 5.14 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja.....	56
Tabel 5.15 Hasil Uji t (Model 1)	56
Tabel 5.16 Koefisien Determinasi (Model 1)	57
Tabel 5.17 Hasil Uji t (Model 2)	57
Tabel 5.18 Koefisien Determinasi (Model 2)	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	22
Gambar 5.1 Grafik Normal P-Plot (Model 1)	51
Gambar 5.2 Grafik Normal P-Plot (Model 2)	51
Gambar 5.3 Uji Heteroskedastisitas (Model 1).....	52
Gambar 5.4 Uji Heteroskedastisitas (Model 2).....	52
Gambar 5.5 Model Struktural Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.....	53
Gambar 5.6 Hasil Perhitungan <i>Sobel Test</i> Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja.....	55

BAB I

PENDAHULAN

1.1 Latar Belakang

Pandemi virus *Covid-19* membawa dampak signifikan yang dihadapi oleh organisasi beberapa tahun belakangan ini, dampak yang ditimbulkan bagi organisasi tersebut tak lepas dari permasalahan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan penentu keberhasilan dari organisasi, oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola dengan baik pada manajemen sumber daya manusia agar sumber daya manusia dapat meningkatkan efektivitas, efisiensi dan produktifitas organisasi. Gary Dessler (2013) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah rangkaian proses untuk mencapai, melatih, menilai, mengkompensasi, serta mengatur hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, serta keadilan kerja karyawan.

Sistem organisasi diharapkan mampu menunjang dan memuaskan sumber daya manusia. Karyawan akan meningkatkan kerjanya di saat organisasi peduli dengan keberadaan dan kesejahteraan karyawannya. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Apabila keselamatan dan kesehatan kerja tinggi, maka dapat memberi perlindungan serta meminimalisir seluruh bentuk kecelakaan yang mampu merugikan karyawan dan juga berdampak buruk pada organisasi.

Upaya dalam memberi perlindungan kepada karyawan adalah dengan menerapkan atau melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Program K3 merupakan suatu sistem yang dibuat oleh organisasi untuk karyawan, pekerja, atau organisasi guna mencegah terjadinya kecelakaan kerja, penyakit dalam lingkungan kerja, dan mengenali hal-hal yang mampu menimbulkan

kecelakaan kerja, serta aksi atau tindakan pencegahan bila terjadi kecelakaan kerja.

Berdasarkan pada Undang-undang nomor 1 Tahun 1970 keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu upaya pemberian perlindungan kepada tenaga kerja dan orang lain dari profesi yang dapat menimbulkan bahaya yang berasal dari mesin-mesin, alat kerja, bahan dan energi. Kepuasan kerja adalah salah satu faktor untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal dan ketika seorang merasakan kepuasan saat bekerja, maka ia akan bekerja semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya (Munif *et al.*, 2018). Kepuasan dapat terbentuk salah satunya terkait dengan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja. Berdasarkan pada Peraturan Pemerintah Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja No. 5 Tahun 2012 pasal 1 ayat 2 menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan seluruh kegiatan yang bertujuan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Skolastika Dian Rosita Sari, Eko Agus Susilo, dan Harril Brimantyo (2017) dalam penelitiannya menemukan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian Pabrikasi PG Kebon Agung Malang, sedangkan hasil penelitian dari Wafiqah Ambari, Agussalim M dan Meri Dwi Anggraini (2021) menemukan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi PT. Kunango Jantan Padang Pariaman.

Bagi perusahaan atau organisasi yang memiliki tingkat kecelakaan yang tinggi dalam pekerjaan, keselamatan dan kesehatan kerja yang sangat diperlukan

guna menjamin karyawan memperoleh keadaan kesehatan fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan karyawan bekerja secara optimal guna meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Menurut Robbins (2010) dalam Yaqinah dan Aprih (2020), kinerja adalah suatu kondisi terkait pencapaian hasil dengan mengacu pada visi dari instansi.

Pemsi Kourouw, Vantje Tatimu, dan Sofia A. P. Sambul (2019) dalam penelitiannya menemukan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimana apabila keselamatan dan kesehatan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. PP Presisi, Tbk Proyek Tol Manado-Bitung, sedangkan hasil penelitian dari Dewi Khoirun Nisak, Isharijadi dan Juli Murwani (2017) menemukan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Ponorogo.

Menurut Robbins dan Judge dalam Ningkiswari dan Ratna (2017), suatu organisasi cenderung lebih efektif ketika tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi daripada organisasi yang memiliki tingkat kepuasan kerja karyawan yang rendah. Karena kepuasan kerja tersebut maka akan menghasilkan karyawan yang baik, berdedikasi tinggi, professional, dan memberi sumbangan yang berarti bagi organisasi. Munif *et al.* (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah salah satu faktor untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal dan ketika seorang merasakan kepuasan saat bekerja, maka ia akan bekerja semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya (Munif *et al.*, 2018).

Yuri Renata Riska dan Aditya Wardhana (2018) dalam penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan pada pegawai di PT. DAPENSI DWIKARYA BANDUNG, sedangkan Erlina Kristine (2017) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Alih Daya (*Outsourcing*) di PT. Mitra Karya Jaya Sentosa.

Rumah Sakit Universitas Hasanuddin telah berdiri sejak diresmikan pada tanggal 15 Februari 2010, yang dalam kondisi sekarang ini melayani dan mengobati pasien yang terpapar *Covid-19*. Rumah Sakit Unhas ditunjuk oleh Gubernur Sulawesi Selatan, Bapak Prof. Dr. Ir. H. M. Nurdin Abdullah, M.Agr. sebagai rumah sakit *screening* awal pasien *Covid-19* dan beliau berharap prosedur *screening* dapat mendukung *tracking contact* dengan cepat sehingga rantai penularan virus dapat diputus. Terkait dengan program khusus dari pihak keselamatan dan kesehatan kerja (K3) Rumah Sakit Universitas Hasanuddin saat situasi pandemi *Covid-19*, pihak K3 memfasilitasi vaksinasi untuk memastikan petugas mendapatkan vaksin serta memfasilitasi ketika terdapat petugas yang terinfeksi *Covid-19*. Pihak K3 melakukan perencanaan yang berdasarkan manajemen resiko, renstra rumah sakit, peraturan dan perundang-undangan. Kemudian melakukan monitoring terhadap kepatuhan staff terhadap K3, monitoring penanganan bencana dan peraturan-peraturan di tempat kerja yang diakhiri dengan evaluasi secara berkelanjutan.

Fenomena pandemi virus *Covid-19* memberikan pengaruh bagi kehidupan tenaga kesehatan beserta keluarganya, Perhatian khusus bagi tenaga medis dan tenaga kesehatan mengingat mereka bukan hanya menjadi garda terdepan, tetapi juga benteng terakhir dalam penanganan pandemi ini. Hasil wawancara dengan pihak K3 Rumah Sakit Universitas Hasanuddin ketidakpatuhan penggunaan alat pelindung diri (APD) secara tidak langsung berdampak terhadap kinerja kerja

tenaga kesehatan. Pada bulan Februari sampai dengan bulan Maret 2022 terdapat 40% dari 121 jenis tenaga kesehatan Rumah Sakit Universitas Hasanuddin yang terinfeksi *Covid-19* yaitu adalah perawat, dan 36% dari persentase perawat yang terinfeksi berasal dari perawat yang bertugas di Ruang Isolasi, Instalasi Rawat Inap dan Kamar Bersalin. Meskipun terdapat fasilitas dari BPJS dan KEMENKES untuk tenaga kesehatan yang terinfeksi, tetapi terjadi kekurangan personil saat waktu jaga dikarenakan beberapa tenaga kesehatan yang masih dalam tahap penyembuhan sehingga tenaga kesehatan yang tersedia merasa kelelahan. Kondisi tersebut mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan dalam melakukan pelayanan.

Pada studi Pappa *et al.* (2020), dampak yang ditimbulkan pada tenaga kesehatan di masa pandemi *Covid-19* selain resiko terpapar yang mengakibatkan sakit dan kematian, terjadi depresi, gangguan tidur, dan gangguan kecemasan. Studi tersebut menghasilkan 24,6% mengalami depresi ringan dan 16,1% mengalami depresi berat, 34,3% mengalami gangguan tidur, 17,93% mengalami gangguan kecemasan ringan dan 6,88% mengalami gangguan kecemasan berat. Di kutip dari Komite Penanganan Covid-19 Dan Pemulihan Ekonomi Nasional, saat ini tercatat 640 dokter yang meninggal yang mana keberadaan tenaga kesehatan saat ini semakin berkurang akibat terpapar *Covid-19* (KPCPEN, 2021).

Pada studi yang dilakukan Herwanto *et al.* (2021) didapatkan perbedaan yang signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan sebelum dan selama pandemi yang terjadi penurunan dimana kinerja saat pandemi lebih rendah daripada kinerja sebelum pandemi yang menghasilkan pandemi *Covid-19* membawa dampak negatif terhadap kinerja tenaga kesehatan. Diperlukan intervensi dari seluruh pihak guna mengatasi gangguan yang terjadi pada tenaga kesehatan di masa

pandemi *Covid-19*. Dimulai dari dukungan hal-hal yang terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja tenaga kesehatan itu sendiri dan juga untuk organisasi.

Berdasarkan teori, penelitian terdahulu dan fenomena penelitian, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Masa Pandemi *Covid-19* (Studi Pada *Infection Centre* Rumah Sakit Universitas Hasanuddin).**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, sehingga rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada bagian *Infection Centre* Rumah Sakit Universitas Hasanuddin?
2. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian *Infection Centre* Rumah Sakit Universitas Hasanuddin?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian *Infection Centre* Rumah Sakit Universitas Hasanuddin?
4. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada bagian *Infection Centre* Rumah Sakit Universitas Hasanuddin?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja pada bagian *Infection Centre* Rumah Sakit Universitas Hasanuddin.
2. Untuk mengetahui pengaruh langsung keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian *Infection Centre* Rumah Sakit Universitas Hasanuddin.
3. Untuk mengetahui pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian *Infection Centre* Rumah Sakit Universitas Hasanuddin.
4. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada bagian *Infection Centre* Rumah Sakit Universitas Hasanuddin.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi untuk menerapkan teori-teori mengenai masalah keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
2. Hasil penelitian ini dapat menambah bahan referensi kepustakaan bagi peneliti lainnya yang ingin membahas atau mengangkat tema yang relevan dengan penelitian ini.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Sebagai sumbangan pemikiran bagi pengelola Rumah Sakit Universitas Hasanuddin mengenai pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang relevan dengan penelitian ini.

1.5 Sistematika Penulisan

Penulisan proposal penelitian ini dibagi menjadi tiga bab, antara lain:

BAB I PENDAHULUAN, bab ini berisikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA, bab ini berisi landasan teori dan konsep, serta tinjauan empiris.

BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS, bab ini berisikan kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB IV METODE PENELITIAN, bab ini berisikan rancangan penelitian, tempat dan waktu pengumpulan data, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional, instrument penelitian, serta teknik analisis data.

BAB V PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN, bab ini membahas analisis dalam penelitian serta berisi jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang disebutkan dalam perumusan masalah antara lain gambaran umum perusahaan, sejarah berdirinya, visi dan misi, struktur organisasi, deskripsi karakteristik

responden, deskripsi variabel penelitian, analisis regresi linear berganda, uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, pengujian hipotesis dan pembahasan.

BAB VI PENUTUP, bab ini inti hasil dalam penelitian dari semua kegiatan yang dilakukan dalam penelitian ini di jelaskan secara ringkas berisikan kesimpulan dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia memiliki peran sebagai roda penggerak untuk mencapai tujuan sebuah organisasi. Dibutuhkan pengelolaan yang baik pada manajemen sumber daya manusia agar sumber daya manusia dapat meningkatkan efektivitas, efisiensi dan produktifitas organisasi.

Gary Dessler (2013) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

“Human Resource Management is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns”.

Gary Dessler (2013) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah rangkaian proses untuk mencapai, melatih, menilai, mengkompensasi, serta mengatur hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, serta keadilan kerja karyawan.

David A. DeCenzo & Stephen P. Robbins (2013) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

“Human Resource Management is a subset of the study of management that focuses on how to attract, hire, train, motivate, and maintain employees”.

David A. DeCenzo & Stephen P. Robbins (2013) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian dari ilmu manajemen yang memfokuskan terkait bagaimana cara menarik, merekrut, melatih, memotivasi dan mempertahankan karyawan.

Berdasarkan pada definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu rangkaian kegiatan dalam organisasi yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi dimulai dari perekrutan, pelatihan, pemberian motivasi, memberikan kompensasi yang sesuai, mengatur hubungan kerja, kesehatan kerja, keselamatan kerja, keadilan kerja, serta mempertahankan karyawan.

2.1.2 Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dalam Khaqul dan Aprih (2020), kinerja adalah kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi oleh pihak tertentu terkait dengan tingkat hasil pencapaian suatu organisasi yang dihubungkan dengan visi organisasi itu sendiri serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Sedangkan definisi kinerja menurut Amstrong dalam Khaqul dan Aprih (2020) adalah terkait melaksanakan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari melaksanakan pekerjaan tersebut.

Menurut Dessler dalam Safitri (2019), terdapat indikator dalam mengukur kinerja, yaitu:

1. Kualitas kerja adalah akurasi, ketelitian, dan bisa diterima atas pekerjaan yang dilakukan.
2. Produktivitas adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu.
3. Pengetahuan pekerjaan adalah keterampilan dan informasi praktis atau teknis yang digunakan pada pekerjaan.
4. Bisa diandalkan adalah sejauh mana seorang karyawan bisa diandalkan atas penyelesaian dan tindak lanjut tugas.
5. Kehadiran adalah sejauh mana karyawan tepat waktu, mengamati periode istirahat atau makan yang ditentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan.
6. Kemandirian adalah sejauh mana pekerjaan yang dilakukan dengan atau tanpa pengawasan.

2.1.3 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Mondy dan Noe dalam Handayani (2015) program keselamatan kerja adalah sebuah perlindungan dari cedera untuk karyawan yang disebabkan oleh kecelakaan yang terjadi saat melakukan pekerjaan.

Berdasarkan pada Undang-undang nomor 1 Tahun 1970 dalam Aeni dan Nyimas (2015), terkait keselamatan kerja merupakan suatu upaya pemberian perlindungan kepada tenaga kerja dan orang lain dari profesi yang dapat menimbulkan bahaya yang berasal dari mesin-mesin, alat kerja, bahan dan energi.

Menurut Mangkunegara dalam Aria *et al.* (2015), keselamatan kerja adalah upaya menjamin kondisi yang aman dan selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja.

Menurut Marom dan Bambang (2018), keselamatan kerja yaitu mengendalikan kerugian dari kecelakaan (*control of accident loss*) dan kemampuan untuk mengidentifikasi, mengurangi dan mengendalikan risiko yang tidak bisa diterima (*the ability to identify and eliminate unacceptable risks*).

Hak dan kewajiban tenaga kerja terkait keselamatan kerja juga di atur dalam Undang-undang Keselamatan Kerja tahun 1970 tentang keselamatan kerja, yang berisikan sebagai berikut:

- a. Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas dan ahli keselamatan kerja;
- b. Memakai alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan;
- c. Memenuhi dan mentaati semua syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan;
- d. Meminta pada pengurus agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan;
- e. Menyatakan keberatan kerja pada pekerjaan di mana syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan diragukan olehnya kecuali dalam hal-hal khusus ditentukan lain oleh pegawai pengawas dalam batas-batas yang masih dapat dipertanggung-jawabkan.

Menurut Mondy dan Noe dalam Handayani (2015) kesehatan kerja adalah bebasnya seseorang dari kekerasan fisik.

Berdasarkan pada Peraturan Pemerintah Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja No. 5 Tahun 2012 pasal 1 ayat 2 menyatakan bahwa dalam keselamatan dan kesehatan kerja merupakan seluruh kegiatan yang bertujuan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Menurut Mangkunegara dalam Hadiyanti (2017), tujuan keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Agar setiap karyawan mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, baik secara fisik, sosial dan psikologis.
2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja yang digunakan sebaik-baiknya, seefektif mungkin.
3. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
4. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi karyawan.
5. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja.
6. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
7. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Menurut Dessler dalam Nurhidayanti (2017), terdapat beberapa indikator keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Keadaan dan kondisi karyawan
Keadaan dan kondisi karyawan adalah keadaan yang dialami oleh karyawan pada saat bekerja yang mendukung aktifitas dalam bekerja.
2. Lingkungan kerja
Lingkungan kerja adalah lingkungan yang lebih luas dari tempat kerja yang mendukung aktifitas karyawan dalam bekerja.
3. Perlindungan karyawan
Perlindungan karyawan merupakan fasilitas yang diberikan untuk menunjang kesejahteraan karyawan.
4. Tempat kerja
Lokasi dimana karyawan melaksanakan aktifitas kerjanya.
5. Mesin dan peralatan
Alat-alat berat dan ringan yang biasanya digunakan dalam kegiatan operasional.

2.1.4 Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge dalam Ningkiswari dan Ratna (2017), suatu organisasi cenderung lebih efektif ketika tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi daripada organisasi yang memiliki tingkat kepuasan kerja karyawan yang rendah.

Menurut Robbins dan Judge dalam Juwita dan Devy (2018), kepuasan kerja merupakan respon individu terhadap ketidaksesuaian antara imbalan yang diterima dengan yang seharusnya diterima terhadap pekerjaannya.

Menurut Robbins dalam Prasetyo dan Puspa (2019) terdapat beberapa indikator yang menentukan kepuasan kerja, yaitu:

- 1) Pekerjaan yang secara mental menantang.
Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik.
- 2) Kondisi kerja yang mendukung
Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik.
- 3) Gaji atau upah yang pantas
Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Tingkat upah dilihat sebagai adil didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan.
- 4) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan
Orang-orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.
- 5) Rekan sekerja yang mendukung
Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat.

Robbins dan Judge dalam Juwita dan Devy (2018) menyatakan ketika karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya, karyawan dapat diberi tanggapan yaitu: (1) sikap acuh tak acuh (*neglect*) dimana membiarkan kondisi semakin buruk; (2) berbicara (*voice*) dimana manajemen organisasi melakukan perbaikan untuk hal yang benar; (3) meninggalkan perusahaan (*exit*); (4) kesetiaan (*loyalty*) yang dimana menunjukkan perasaan tidak puas dengan cara diam, walaupun tetap merasa optimis akan ada perbaikan keadaan.

2.2 Tinjauan Empiris

Peneliti menjelaskan secara singkat terkait beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh beberapa orang atau peneliti yang dijadikan sebagai referensi guna menunjang penelitian ini, adapun deskripsi beberapa penelitian terdahulu tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Penulis & Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
Ria Mardiana Yusuf, Anis Eliyana, dan Oci Novita Sari (2012)	The Influence of Occupational Safety and Health on Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables (Study on the Production Employees in PT. Mahakarya	Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan	Path Analysis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan meningkatnya kesehatan dan keselamatan kerja maka kepuasan kerja juga akan meningkat. Kepuasan kerja memiliki pengaruh intervening yang signifikan terhadap kinerja karyawan, peningkatan kepuasan kerja juga akan

	Rotanindo, Gresik)			meningkatkan kinerja pegawai. Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, peningkatan kesehatan dan keselamatan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.
I Nyoman Resa Adhika, I Gede Rihayana, Putu Pradiva Putra Salain (2020)	Effect Of Work Safety And Work Health (OHS) On Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variable – A Case Study Of Fire And Rescue Service Technical Unit Employees In South Badung, Indonesia	Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan	Path Analysis	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, selain secara langsung mempengaruhi variabel ini juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja sebagai variabel intervening yang dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel intervening yang menghubungkan variabel keselamatan kerja dan variabel kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Ini berarti bahwa kepuasan kerja tidak sepenuhnya menjadi tolak ukur dalam menentukan kinerja karyawan, karena hasil penelitian ini menyatakan kesehatan dan keselamatan kerja adalah prioritas dalam melaksanakan pekerjaan yang berisiko tinggi.
Marintan Florasi	Pengaruh Keselamatan	Kesehatan dan	Path Analysis	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa

Hutagaol dan M. Yahya Arwiyah (2020)	n dan Kesehatan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Pabrik Es Siantar Unit Produksi)	Keselamatan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan		keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti variabel kepuasan kerja dapat memberikan kontribusi atas pengaruh variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.
Rizky Dwi Nurhanifah (2020)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Gresik Barca)	Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.	Path Analysis	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
Tatag Abdan Istaghfara (2019)	Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Pada Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan	Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja.	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa seluruh koefisien berpengaruh positif, sedangkan pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja pada kinerja melalui kepuasan kerja memiliki

	Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada CV. CIPTA USAHA MANDIRI)			pengaruh yang tidak sebesar pengaruh langsung keselamatan kerja dan kesehatan kerja pada kinerja.
Devi Nurmelita Sari (2019)	Pengaruh Keselamatan Kesehatan kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Kusuma Nanda Putra	Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja	Path Analysis	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja, terdapat pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja. Selain itu pengaruh keselamatan kesehatan kerja lebih besar terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, serta lingkungan kerja berpengaruh lebih besar secara langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan pada PT Kusuma Nanda Putra.
Alwein Gilang P. (2017)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Bagian Produksi PT Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu.	Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja	Regresi Linear	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa program kerja dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan juga program keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sementara kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang lebih besar ditunjukkan dengan pengaruh langsung program keselamatan

				kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.
Aiisiyah Amanah (2017)	Pengaruh K3 dan QWL Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bank Sleman)	Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, QWL (<i>Quality of Work Life</i>), Kepuasan Kerja, Kinerja	Path Analysis	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial variabel K3 dan QWL berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara parsial K3, QWL dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian secara simultan variabel K3, QWL, kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa K3 berpengaruh tidak langsung ke kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa QWL berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Sedangkan variabel dominan yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan Bank Sleman adalah QWL.
Lilis Supriyanti (2018)	Pengaruh Budaya Organisasi dan K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) Pada	Budaya Organisasi, Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja	Analisis Regresi Linear Berganda & Path Analysis	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dari budaya organisasi, keselamatan kerja dan kesehatan kerja pada kepuasan kerja secara parsial, terdapat pengaruh dari budaya

	Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Guru di SMKN 1 Bawang Banjarnegara)			organisasi, keselamatan kerja, kesehatan kerja dan kepuasan kerja pada kinerja secara parsial, dan terdapat pengaruh budaya organisasi, keselamatan kerja dan kesehatan kerja pada kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Seluruh koefisien bernilai positif yang menunjukkan adanya pengaruh positif kecuali pengaruh keselamatan kerja pada kinerja yang memiliki koefisien dengan angka negatif.
Vivin Maharani Ekowati dan Firqiyatul Makhfudloh Amin (2019)	The Effects of Occupational Health and Safety on Employee Performance Through Work Satisfaction in PT. PLN (Persero) Kediri	Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja	Path Analysis	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan, dan kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Data diolah

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

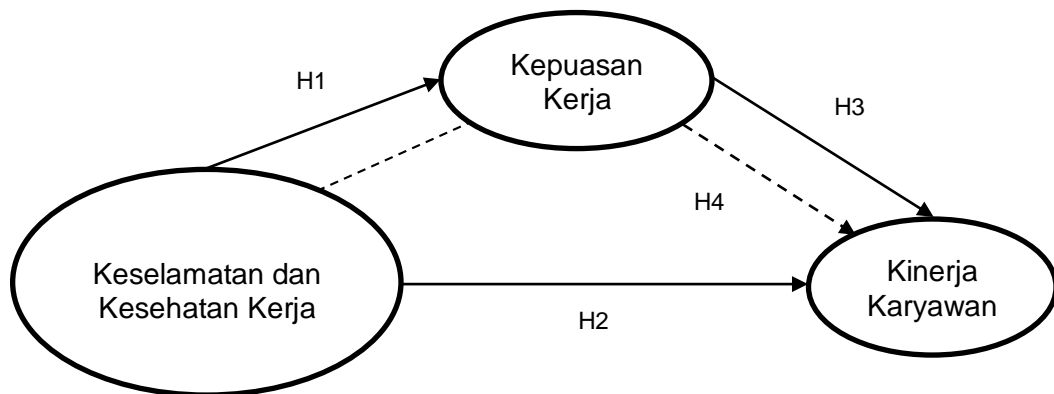
3.1 Kerangka Pemikiran

Pencapaian hasil yang diinginkan dalam sebuah organisasi tidak terlepas dari kinerja sumber daya manusia itu sendiri. Kinerja karyawan dapat dilihat dari beberapa faktor yang salah satunya adalah keselamatan dan kesehatan kerja.

Untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimal, maka dalam penelitian ini akan difokuskan pada variabel independen keselamatan dan kesehatan kerja, melalui variabel intervening yaitu kepuasan kerja. Terpenuhinya keselamatan dan kesehatan kerja yang baik dengan kepuasan kerja yang tinggi dapat mempengaruhi terciptanya kinerja karyawan yang baik dalam suatu organisasi.

Menurut Marom *et al.* (2018), keselamatan kerja yaitu mengendalikan kerugian dari kecelakaan (*control of accident loss*) dan kemampuan untuk mengidentifikasi, mengurangi dan mengendalikan risiko yang tidak bisa diterima (*the ability to identify and eliminate unacceptable risks*). Kepuasan kerja karyawan akan tercapai saat keselamatan dan kesehatan saat kerja mereka dipenuhi oleh perusahaan atau organisasi di tempat ia bekerja, sehingga kinerjanya menjadi lebih baik. Beberapa indikator keselamatan dan kesehatan kerja dapat dilihat dari keadaan dan kondisi karyawan ketika bekerja, lingkungan kerja, perlindungan karyawan guna menunjang kesejahteraan karyawan, tempat kerja itu sendiri, dan mesin atau peralatan yang digunakan saat bekerja (Dessler dalam Nurhidayanti, 2017).

Untuk lebih jelasnya mengenai keterkaitan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

3.2 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran dan paradigma penelitian di halaman sebelumnya, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

3.2.1 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menjamin keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dapat membentuk kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Menurut Peraturan Pemerintah Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja No. 5 Tahun 2012 pasal 1 ayat 2 keselamatan dan kesehatan kerja merupakan seluruh kegiatan yang bertujuan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Deddy Junaedi, Bambang Swasto dan hamidah Nayati Utami (2013) pada karyawan PG. Kebet Baru Malang dengan menggunakan sampel 87 orang yang datanya dianalisis menggunakan metode *path analysis* menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh

signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu hasil penelitian yang dilakukan oleh Skolastika Dian Rosita Sari, Eko Agus Susilo, dan Harril Brimantyo (2017) pada karyawan bagian Pabrikasi PG Kebon Agung Malang dengan menggunakan sampel 241 karyawan yang datanya dianalisis menggunakan metode *simple random sampling* menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan pada uraian tersebut di atas maka hipotesis yang diajukan adalah: H1 = Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3.2.2 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja yang optimal terkhusus bagi perusahaan atau organisasi yang memiliki tingkat kecelakaan yang tinggi dalam pekerjaan sangat diperlukan guna menjamin karyawan memperoleh keadaan kesehatan fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan karyawan bekerja secara optimal guna meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Taufik Hidayat, Susi Yulianti Bakkareng (2021) pada pegawai di PT. Nindya Kencana KSO Padan Pariaman dengan menggunakan 80 sampel yang datanya dianalisis menggunakan metode analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu hasil penelitian Pemi Kourouw, Vantje Tatimu, dan Sofia A. P. Sambul (2019) pada PT. PP Presisi, Tbk Proyek Tol Manado-Bitung dengan menggunakan 70 responden yang datanya dianalisis menggunakan metode

analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimana apabila keselamatan kerja terjamin dan kesehatan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan pada uraian tersebut di atas maka hipotesis yang diajukan adalah: H2 = Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja seorang karyawan sangat penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Menurut Robbins dan Judge dalam Ningkiswari dan Ratna (2017), suatu organisasi cenderung lebih efektif ketika tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi daripada organisasi yang memiliki tingkat kepuasan kerja karyawan yang rendah. Tiap karyawan harus memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, karena kepuasan kerja akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik, berdedikasi tinggi, profesional dan memberi sumbangan yang berarti bagi perusahaan atau organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuri Renata Riska dan Aditya Wardhana (2018) pada pegawai di PT. DAPENSI DWIKARYA BANDUNG dengan menggunakan 20 responden yang datanya dianalisis menggunakan metode analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu hasil penelitian Nopi Oktavianti (2020) pada PT. DEW Indonesia dengan menggunakan 47 responden yang datanya dianalisis menggunakan metode analisis regresi linear berganda

menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pada uraian tersebut di atas maka hipotesis yang diajukan adalah: H3 = Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.2.4 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Beberapa penelitian menggambarkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Endro Wibowo dan Hardi Utomo (2016) pada karyawan Bagian Unit Serbuk *Effervescent* PT Sido Muncul Semarang dengan menggunakan 65 responden yang datanya dianalisis menggunakan *path analysis* menunjukkan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja pada *Evercescent* PT Sido Muncul Tbk. Semarang berkontribusi secara tidak langsung dalam mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ria Mardiana dan Anis Eliyana (2012) pada karyawan produksi pada PT. Mahakarya Rotanindo Gresik dengan menggunakan 50 responden yang datanya dianalisis menggunakan *path analysis* menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh tidak langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ketika dimediasi oleh kepuasan kerja.

Berdasarkan pada uraian tersebut di atas maka hipotesis yang diajukan adalah: H4 = Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh tidak langsung

secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan jika dimediasi oleh kepuasan kerja sebagai variabel intervening.