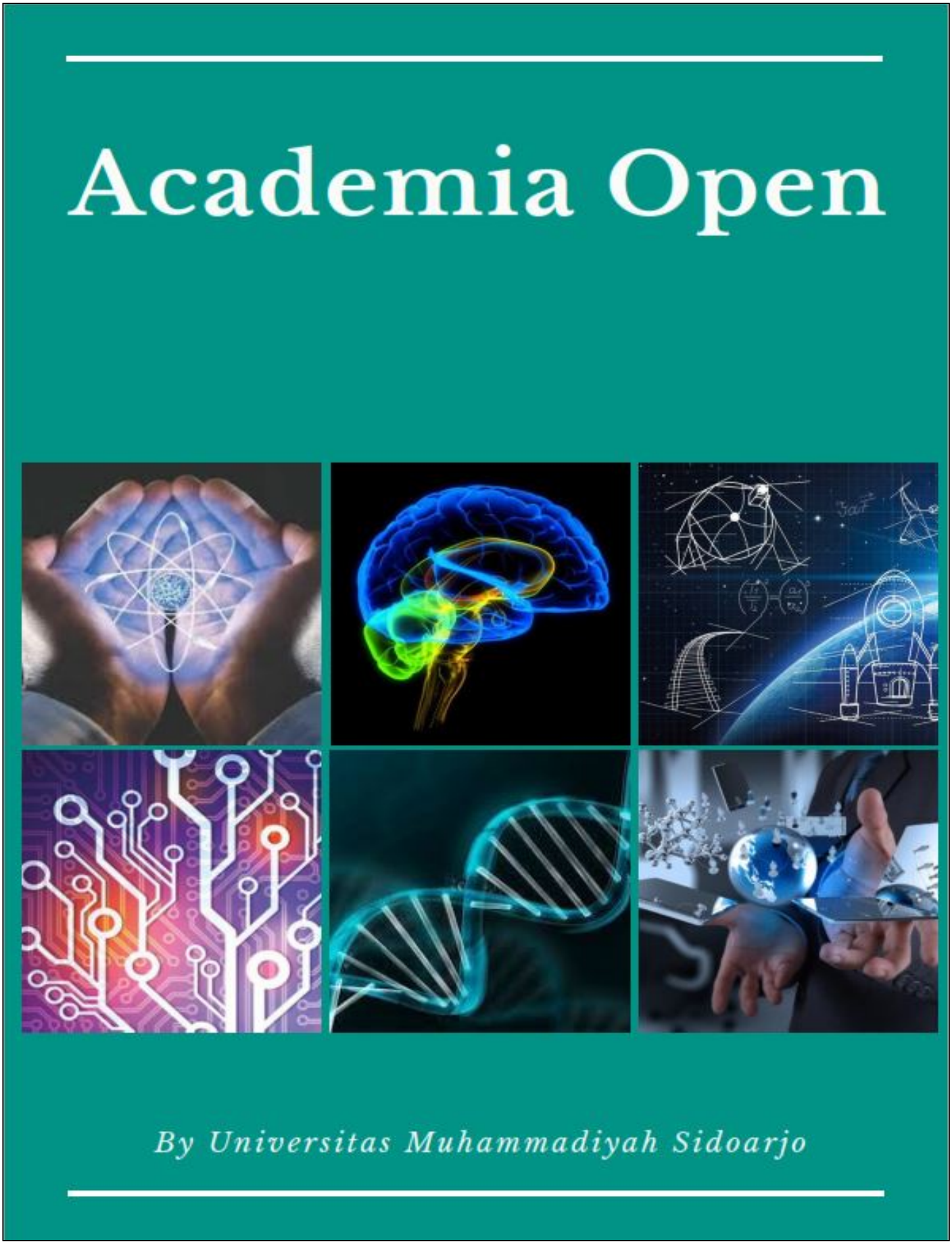
Academia Open
Vol 9 No 2 (2024): December
DOI: 10.21070/acopen.9.2024.5561 . Article type: (Business and Economics)

Table Of Content

Journal Cover 2
Author[s] Statement 3
Editorial Team 4
Article information 5
Check this article update (crossmark) 5
Check this article impact 5
Cite this article 5
Title page 6
Article Title 6
Author information 6
Abstract 6
Article content 7

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Academia Open
Vol 9 No 2 (2024): December
DOI: 10.21070/acopen.9.2024.5561 . Article type: (Business and Economics)



ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Academia Open
Vol 9 No 2 (2024): December
DOI: 10.21070/acopen.9.2024.5561 . Article type: (Business and Economics)

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Academia Open
Vol 9 No 2 (2024): December
DOI: 10.21070/acopen.9.2024.5561 . Article type: (Business and Economics)

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team (link)

Complete list of indexing services for this journal (link)

How to submit to this journal (link)

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Academia Open
Vol 9 No 2 (2024): December
DOI: 10.21070/acopen.9.2024.5561 . Article type: (Business and Economics)

Article information

Check this article update (crossmark)

Check this article impact (*)

Save this article to Mendeley

(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Academia Open
Vol 9 No 2 (2024): December
DOI: 10.21070/acopen.9.2024.5561 . Article type: (Business and Economics)

Employee Performance: Organizational Culture, Occupational Health and Safety (K3), with Job Satisfaction as a Mediator

Kinerja Karyawan: Budaya Organisasi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi.

Bagus Irawan, bagusirawan073@gmail.com, (1)
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Sumartik , sumartik@umsida.ac.id, (0)
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

(1) Corresponding author

Abstract

The study aimed to explore the impact of organizational culture and occupational health and safety on employee performance and job satisfaction. Using a quantitative approach with 170 purposively sampled respondents, the research employed smartPLS for analysis. Findings revealed a positive influence of organizational culture on performance and job satisfaction. However, occupational health and safety showed no direct impact on performance. Interestingly, organizational culture indirectly affected performance through job satisfaction as a mediating variable. Similarly, occupational health and safety influenced performance through job satisfaction. Overall, job satisfaction emerged as a key factor affecting employee performance.

Highlights:

- Organizational Culture Impact: The study reveals a significant influence of organizational culture on employee performance, emphasizing the pivotal role that the workplace environment and values play in shaping individual effectiveness.
- Occupational Health and Safety Nexus: Interestingly, the research indicates no direct impact of occupational health and safety on employee performance. This finding prompts further exploration into the nuanced relationships between workplace safety measures and overall job effectiveness.
- Job Satisfaction as a Mediator: The study underscores the crucial role of job satisfaction as a mediator, demonstrating how it bridges the influence of organizational culture and health and safety measures to ultimately impact employee performance. This highlights the interconnected nature of workplace elements in shaping job satisfaction and, subsequently, performance.

Keywords: Organizational Culture, Occupational Health and Safety (K3), Employee Performance, Job Satisfaction

Published date: 2023-10-01 00:00:00

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Academia Open
Vol 9 No 2 (2024): December
DOI: 10.21070/acopen.9.2024.5561 . Article type: (Business and Economics)

PENDAHULUAN

Unit produksi memiliki tuntutan kerja yang tinggi dalam mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan dan menjadi penentu keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, karyawan pada unit produksi memiliki tanggungjawab dan beban pekerjaan yang lebih dibandingkan departemen lainnya banyak karyawan yang tidak menggunakan alat pelindung diri saat bekerja dan menyebabkan kecelakaan kerja dan meninggalkan ruangan kerja tanpa izin kepada atasan. Hal ini salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja dimana sebagian besar hidup karyawan dihabiskan ditempat kerja. Sehingga kinerja karyawan menurun setiap tahunnya banyak karyawan yang keluar dari perusahaan karena permasalahan keselamatan kerja dan kesehatan kerja beberapa hal yang menyebabkan karyawan kurang puas dan kinerja karyawan yang rendah adalah timbal balik dari perusahaan. Adapun data kecelakaan kerja di PT Tunas Baru Lampung Tbk tahun 2019 adalah :

No	Bulan	Karayawan tetap	Terjatuh	Kecelakaan Mesin	Jumlah	
1	Juli	296	3	1	4	
2	Agustus	296	3	0	3	
3	September	296	7	1	8	
4	Oktober	296	3	0	3	
5	November	296	2	4	6	
6	Desember	296	2	2	4	

Table 1. *Data Kecelakaan Kerja PT Tunas Baru Lampung Tbk*

Berdasarkan fenomena pada tabel 1 diatas dapat dijelaskan bahwa data kecelakaan Kerja dan Target Produksi PT. Tunas Baru Lampung Tbk pada tahun 2019 bulan juli yang terjatuh sebanyak 3 orang dan kecelakaan mesin sebanyak 1 orang, pada bulan agustus yang terjatuh sebanyak 3 orang dan kecelakaan mesin nihil, pada bulan September yang terjatuh mengalami peningkatan sebanyak 7 orang dan kecelakaan mesin 1 orang, pada bulan Oktober yang terjatuh mengalami penurunan sebanyak 3 orang dan kecelakaan mesin nihil, pada bulan November yang terjatuh mengalami penurunan sebanyak 2 orang akan tetapi yang mengalami kecelakaan mesin meningkat menjadi 4 orang, pada bulan desember yang terjatuh sebanyak 2 orang akan tetapi yang mengalami kecelakaan mesin menurun menjadi 4 orang. Berkaitan dengan naik turunnya jumlah kecelakaan kerja yang terjadi pada PT. Tunas Baru Lampung Tbk disebabkan karena implementasi dari penggunaan SOP yang di sosialisasikan tidak berjalan dengan baik dimana ketika kecelakaan kerja terjadi SOP di lakukkan dengan ketat akan tetapi beberapa bulan kemuadian SOP tidak di jalankan. Kejadian ini menyebabkan terjadinya target produksi yang tidak sesuai yang dapat ditunjukkan pada table 2 di bawah ini:

No.	Bulan	Hasil Produksi	Target Produksi	Prosentase Target Produksi	Pencapaian target
1	Juli	133 Ton	150 Ton	89%	Tidak Tercapai
2	Agustus	139 Ton	150 Ton	92%	Tidak Tercapai
3	September	110 Ton	150 Ton	73%	Tidak Tercapai
4	Oktober	139 Ton	150 Ton	92%	Tidak Tercapai
5	November	123 Ton	150 Ton	82%	Tidak Tercapai
6	Desember	133 Ton	150 Ton	89%	Tidak Tercapai

Table 2. *Target Produksi PT Tunas Baru Lampung Tbk*

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat dijelaskan bahwa dua bagian produksi yaitu: produksi margarin dan bagian produksi minyak goreng. Adapun data yang ditunjukkan pada bulan Juli 2019 produksi tidak mencapai target sebesar 89% dikarenakan banyak tenaga kerja yang mengalami kecelakaan yang disebabkan karena terjatuh dan kecelakaan mesin dan pada bulan berikutnya yaitu bulan agustus 2019 produksi tidak mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan sebesar 92%. Pada bulan September 2019 produksi tidak mencapai target sebesar 73% dikarenakan banyak tenaga kerja yang mengalami kecelakaan yang disebabkan karena terjatuh dan kecelakaan mesin dan pada bulan oktober 2019 tidak mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan sebesar 92%. Pada bulan November 2019 produksi tidak mencapai target sebesar 82% dikarenakan banyak tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja . dan pada bulan desember 2019 produksi masih tidak mencapai target sebesar 89% disebabkan karena terjatuh dan kecelakaan mesin.

Berdasarkan fenomena diatas ini peneliti tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT Tunas Baru Lampung Tbk”.

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Academia Open
Vol 9 No 2 (2024): December
DOI: 10.21070/acopen.9.2024.5561 . Article type: (Business and Economics)

METODE

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. [1]pPenelitian kuantitatif adalah metode penelitian (research) yang berlandaskan pada filsafat positif yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian (butir pernyataan pada kuisioner), analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis penelitian ini merupakan suatu kegiatan yang bertujuan membuktikan bahwa adanya variabel Budaya Organisasi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi untuk mendapatkan hasil kebenaran dan pengetahuan yang bersifat ilmiah melalui prosedur metodologi penelitian yang memang sudah ditetapkan, hal ini perlu di jelaskan jenis penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini juga mengunakan metode (cara) eksplanasi karena dalam penelitian ini hasilnya akan ditemukannya deskripsi dan hubungan-hubungan variabel dimana merupakan hasil survey yang dilakukan pada populasi besar maupun populasi kecil yang di survey untuk mengumpulkan data sampel dan populasi.

Penulis ingin membuat gambaran fakta dan mendeskripsikan segala sesuatu mengenai Budaya Organisasi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi di PT. Tunas Baru Lampung, Tbk mengunakan metode penelitian kuantitatif.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Tunas Baru Lampung, Tbk yang terletak di di Jl. A. Yani No.147A, Megersari, Kecamatan Gedangan, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur, Indonesia. 67162. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Harga, Komunikasi Pemasaran dan Citra Warung terhadap Budaya Organisasi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi di PT. Tunas Baru Lampung, Tbk.

[2] Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jumlah populasi ini berjumlah 296 karyawan yang merupakan pekerja tetap pada PT Tunas Baru Lampung Tbk dan terletak pada tiga divisi yaitu divisi produksi jurigen, divisi minyak goreng dan divisi margarin. [2] Sampel merupakan komponen dari karakteristik dan kualitas yang dipunyai oleh populasi tersebut. Tehnik sampel yang digunakan adalah teknik non probability sampling dengan spesifikasi teknik purposive sampling. Non probability sampling adalah teknik penentuan sampel dengan memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur [2] Teknik purposive sampling adalah pengambilan sampel dari populasi 296 karyawan. yang digunakan oleh karena itu peneliti dalam meminimalisir biaya penelitian maka peneliti menggunakan rumus slovin dalam menentukan jumlah sampel yang akurat diman dapat ditunjukkan formulasi perhitungan sampel dengan slovin dibawah ini:

$n = N / (1 + (N \times e^2))$

Keterangan: n : Sampel

N: Jumlah Populasi

e : Derajat Kepercayaan 95% dengan alpah 5%

$n = N / (1 + (N \times e^2))$

$n = 296 / (1 + (296 \times 0.05^2))$

$n = 170$

Hasil perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 170 karyawan di PT Tunas Baru Lampung Tbk.

D. Jenis dan Sumber Data

Data primer merupakan sumber data yang dapat langsung membagikan data pada pengumpulan data [2]. Data primer diperoleh langsung dengan menyebar kuisioner. kepada karyawan PT. Tunas Baru Lampung Tbk yang meliputi angket tentang responden mengenai Budaya Organisasi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi di PT. Tunas Baru Lampung, Tbk.

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Academia Open
Vol 9 No 2 (2024): December
DOI: 10.21070/acopen.9.2024.5561 . Article type: (Business and Economics)

Data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung. Data sekunder, yang berasal dari dari manajemen internal PT. Tunas Baru Lampung, Tbk. yang meliputi struktur organisasi, gambaran pengelola, , visi-misi, dan beserta jumlah karyawan, produksi yang dihasilkan, dan target produksi.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data primer adalah dengan kuesioner kepada responden yang kemudian akan diukur dengan skala likert. Sedangkan analisis data dilakukan dengan teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini ialah analisis jalur (path analysis), dengan sebelumnya menguji kualitas Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial menggunakan software smartPLS mulai dari pengukuran model (outer model) yang terdiri dari convergent validity dan Reliability. convergent validity terdiri dari loading factor, dan AVE (average variance extracted), struktur model (inner model) dengan proses bootstrapping untuk uji R Square dan proses blindfolding untuk uji Q-square dan pengujian hipotesis (t-statistic)..

F. Hipotesis

1.Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Baru Lampung Tbk.

H0 : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H1: Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2.Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada PT.Tunas Baru Lampung Tbk.

H0 : Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H1: Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

3.Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Tunas Baru Lampung Tbk.

H0 : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja

H1: Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja

4.Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja pada PT. Tunas Baru Lampung Tbk.

H0 : Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja

H1: Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja

5.Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Tunas Baru Lampung Tbk.

H0: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

H1: Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

6.Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Tunas Baru Lampung Tbk.

H0 : Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

H1: Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

7.Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Baru Lampung Tbk.

H0 : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H1: Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN

A.Evaluasi Model Pengukuran (outer model)

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrument penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur. Sedangkan uji reliablitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Academia Open
Vol 9 No 2 (2024): December
DOI: 10.21070/acopen.9.2024.5561 . Article type: (Business and Economics)

atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pernyataan dalam kuesioner atau instrument penelitian uji yang dilakukan pada outer model antara lain::

1).Convergent Validity: nilai validitas convergent adalah dengan melihat nilai loading faktor dan nilai AVE untuk tiap indikator konstruk.

a.Loading Factor. nilai yang diharapkan adalah 0,5 – 0,6 masih dianggap cukup [3] Sedangkan 0,7 dianggap bagus sehingga dapat disimpulakn bahwa pengukuran tersebut memenuhi kriteria validitas konvergen. Berikut ini hasil uji validitas nilai loading factor:

Variabel	Items	Construck	Loading Factor
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0,5 – 0,7	0,705
	X1.2	0,5 – 0,7	0,810
	X1.3	0,5 – 0,7	0,741
	X1.4	0,5 – 0,7	0,745
Kesehatan dan Keselamatan Kerja/K3 (X2)	X2.1	0,5 – 0,7	0,675
	X2.2	0,5 – 0,7	0,809
	X2.3	0,5 – 0,7	0,766
	X2.4	0,5 – 0,7	0,794
	X2.5	0,5 – 0,7	0,531
Kepuasan Kerja (Z)	Z1.1	0,5 – 0,7	0,694
	Z1.2	0,5 – 0,7	0,771
	Z1.3	0,5 – 0,7	0,825
	Z1.4 Z1.5	0,5 – 0,7 0,5 – 0,7	0,608 0,602
	Z1.6	0,5 – 0,7	0,727
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,5 – 0,7	0,758
	Y1.2	0,5 – 0,7	0,703
	Y1.3	0,5 – 0,7	0,777
	Y1.4	0,5 – 0,7	0,813
	Y1.5	0,5 – 0,7	0,821
	Y1.6	0,5 – 0,7	0,701

Table 3. *Hasil Uji Validitas Berdasarkan Nilai Loading Factor*

Dari tabel uji validitas berdasarkan nilai loading factor dapat dilihat butir pada pernyataan kuesioner bernilai kisaran angka 0,531 hingga 0,825 sehingga nilai tersebut berada pada nilai construk loading factor yakni 0,5 hingga 0,7 atau batasan nilai outer loading > 0,5 masih dapat diterima apabila validitas dan reliabilitas memenuhi syarat [3]. Dari hasil nilai tersebut maka butir pernyataan dinyatakan valid. Selanjutnya nilai butir pernyataan pada setiap variabelnya secara komulatif dilihat dari nilai AVE.

b.Discriminant validity: adalah dengan melihat nilai cross loading untuk mengetahui apakah konstruk memiliki discriminant yang memadai dengan nilai cross loading variabel > construck. Berikut ini nilai cross loading:

	X1	X2	Z	Y
X1.1	0,705	0,171	0,293	0,501
X1.2	0,810	0,136	0,425	0,493
X1.3	0,741	0,038	0,310	0,453
X1.4	0,745	0,135	0,379	0,558
X2.1	0,195	0,675	0,335	0,238
X2.2	0,033	0,809	0,268	0,332
X2.3	0,115	0,766	0,218	0,293
X2.4	0,021	0,794	0,248	0,276
X2.5	0,202	0,531	0,417	0,164
Z1.1	0,190	0,345	0,694	0,179
Z1.2	0,299	0,304	0,771	0,382
Z1.3	0,369	0,285	0,825	0,482
Z1.4	0,119	0,217	0,608	0,232

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Academia Open
Vol 9 No 2 (2024): December
DOI: 10.21070/acopen.9.2024.5561 . Article type: (Business and Economics)

Z1.5	0,348	0,215	0,602	0,459
Z1.6	0,485	0,393	0,727	0,577
Y1.1	0,442	0,457	0,562	0,758
Y1.2	0,486	0,369	0,427	0,703
Y1.3	0,580	0,172	0,439	0,777
Y1.4	0,532	0,223	0,471	0,813
Y1.5	0,552	0,248	0,442	0,821
Y1.6	0,477	0,185	0,375	0,701

Table 4. *Hasil Uji Validitas Berdasarkan Nilai Nilai Cross Loading*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa semua cross loading > loading indicator terhadap konstruk. Misalnya pada konstruk X, dimana nilai Cross loading semua indikatornya lebih besar dari pada semua cross loading-nya ke konstruk lainnya. Pada variabel Budaya Organisasi yang dimulai dari indikator X1.1 dimana nilai cross loadingnya (font tebal pada X1.1) adalah 0,705 lebih besar dari pada cross loading-nya ke konstruk atau variabel lainnya, yaitu 0,171 ke X2, 0,293 ke Z dan 0,501 ke Y. Begitu juga dengan semua indikator lainnya dimana nilai cross loading > cross loading ke konstruk lainnya. Indikator X1.2 dimana nilai cross loadingnya (font tebal pada X1.2) adalah 0,810 lebih besar dari pada cross loading-nya ke konstruk atau variabel lainnya, yaitu 0,136 ke X2, 0,425 ke Z dan 0,493 ke Y. Indikator X1.3 dimana nilai cross loadingnya (font tebal pada X1.3) adalah 0,741 lebih besar dari pada cross loading-nya ke konstruk atau variabel lainnya, yaitu 0,038 ke X2, 0,310 ke Z dan 0,453 ke Y.

Indikator X1.4 dimana nilai cross loadingnya (font tebal pada X1.4) adalah 0,745 lebih besar dari pada cross loading-nya ke konstruk atau variabel lainnya, yaitu 0,135 ke X2, 0,379 ke Z dan 0,558 ke Y. Sedangkan pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja mulai dari Indikator X2.1 dimana nilai cross loadingnya (font tebal pada X2.1) adalah 0,675 lebih besar dari pada cross loading-nya ke konstruk atau variabel lainnya, yaitu 0,195 ke X1, 0,335 ke Z dan 0,238 ke Y. Indikator X2.2 dimana nilai cross loadingnya (font tebal pada X2.2) adalah 0,809 lebih besar dari pada cross loading-nya ke konstruk atau variabel lainnya, yaitu 0,033 ke X1, 0,268 ke Z dan 0,332 ke Y. Indikator X2.3 dimana nilai cross loadingnya (font tebal pada X2.3) adalah 0,766 lebih besar dari pada cross loading-nya ke konstruk atau variabel lainnya, yaitu 0,115 ke X1, 0,218 ke Z dan 0,293 ke Y.

Indikator X2.4 dimana nilai cross loadingnya (font tebal pada X2.4) adalah 0,794 lebih besar dari pada cross loading-nya ke konstruk atau variabel lainnya, yaitu 0,021 ke X1, 0,248 ke Z dan 0,276 ke Y. Indikator X2.5 dimana nilai cross loadingnya (font tebal pada X2.5) adalah 0,531 lebih besar dari pada cross loading-nya ke konstruk atau variabel lainnya, yaitu 0,202 ke X1, 0,417 ke Z dan 0,164 ke Y. Pada variabel kepuasan kerja dimulai dari Indikator Z1.1 dimana nilai cross loadingnya (font tebal pada Z1.1) adalah 0,694 lebih besar dari pada cross loading-nya ke konstruk atau variabel lainnya, yaitu 0,190 ke X1, 0,345 ke X2 dan 0,179 ke Y. Indikator Z1.2 dimana nilai cross loadingnya (font tebal pada Z1.2) adalah 0,771 lebih besar dari pada cross loading-nya ke konstruk atau variabel lainnya, yaitu 0,299 ke X1, 0,304 ke X2 dan 0,382 ke Y. Indikator Z1.3 dimana nilai cross loadingnya (font tebal pada Z1.3) adalah 0,825 lebih besar dari pada cross loading-nya ke konstruk atau variabel lainnya, yaitu 0,369 ke X1, 0,285 ke X2 dan 0,482 ke Y.

Indikator Z1.4 dimana nilai cross loadingnya (font tebal pada Z1.4) adalah 0,608 lebih besar dari pada cross loading-nya ke konstruk atau variabel lainnya, yaitu 0,119 ke X2, 0,217 ke Z dan 0,232 ke Y. Indikator Z1.5 dimana nilai cross loadingnya (font tebal pada Z1.5) adalah 0,602 lebih besar dari pada cross loading-nya ke konstruk atau variabel lainnya, yaitu 0,348 ke X1, 0,215 ke X2 dan 0,459 ke Y. Indikator Z1.6 dimana nilai cross loadingnya (font tebal pada Z1.6) adalah 0,727 lebih besar dari pada cross loading-nya ke konstruk atau variabel lainnya, yaitu 0,485 ke X1, 0,393 ke X2 dan 0,577 ke Y. Pada variabel kinerja karyawan yang dimulai dari indikator Y1.1 dimana nilai cross loadingnya (font tebal pada Y1.1) adalah 0,758 lebih besar dari pada cross loading-nya ke konstruk atau variabel lainnya, yaitu 0,442 ke X1, 0,457 ke X2 dan 0,562 ke Z. Indikator Y1.2 dimana nilai cross loadingnya (font tebal pada Y1.2) adalah 0,703 lebih besar dari pada cross loading-nya ke konstruk atau variabel lainnya, yaitu 0,486 ke X1, 0,369 ke X2 dan 0,427 ke Z.

Indikator Y1.3 dimana nilai cross loadingnya (font tebal pada Y1.3) adalah 0,777 lebih besar dari pada cross loading-nya ke konstruk atau variabel lainnya, yaitu 0,580 ke X1, 0,172 ke X2 dan 0,439 ke Y. Indikator Y1.4 dimana nilai cross loadingnya (font tebal pada Y1.4) adalah 0,813 lebih besar dari pada cross loading-nya ke konstruk atau variabel lainnya, yaitu 0,532 ke X1, 0,223 ke X2 dan 0,471 ke Y. Indikator Y1.5 dimana nilai cross loadingnya (font tebal pada Y1.5) adalah 0,821 lebih besar dari pada cross loading-nya ke konstruk atau variabel lainnya, yaitu 0,552 ke X1, 0,248 ke X2 dan 0,442 ke Y. Indikator Y1.6 dimana nilai cross loading-nya (font tebal pada Y1.1) adalah 0,701 lebih besar dari pada cross loading-nya ke konstruk atau variabel lainnya, yaitu 0,477 ke X1, 0,185 ke X2 dan 0,375 ke Y. Berikut ini pola Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model):

c.AVE (average variance extracted). nilai yang diharapkan > 0,5. Indikator dianggap reliable jika memiliki nilai AVE diatas 0,5 atau memperlihatkan seluruh outer loading dimensi variabel memiliki. Berikut ini komulatif butir pernyataan yang dapat dilihat dari nilai setiap variabel yakni nilai reliabilitas berdasarkan nilai AVE:

Variabel	Construck	AVE

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Budaya Organisasi (X1)	0,5	0,565
Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X2)	0,5	0,522
Kepuasan Kerja (Z)	0,5	0,503
Kinerja Karyawan (Y)	0,5	0,583

Table 5. *Hasil Uji Reliabilitas Berdasarkan Nilai AVE*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai AVE pada variabel budaya organisasi (X1) memperoleh nilai 0,565, AVE pada variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X2) memperoleh nilai 0,522, AVE pada variabel Kepuasan Kerja memperoleh nilai 0,503 dan AVE pada variabel Kinerja Karyawan memperoleh nilai 0,583.

2).Uji Reliabilitas

Dalam suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha>0,70 dan apabila hasil tersebut sebaliknya, maka dinyatakan tidak reliable. Berikut hasil uji reabilitas pada setiap variabel yang dilakukan peneliti:

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Budaya Organisasi (X1)	0,742	0,838
Kesehatan dan Keselamatan Kerja/K3 (X2)	0,762	0,843
Kepuasan Kerja (Z)	0,806	0,857
Kinerja Karyawan (Y)	0,856	0,893

Table 6. *Hasil Uji Reliabilitas Berdasarkan Nilai Cronbach Alpha*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat dilihat bahwa variabel budaya organisasi memperoleh nilai cronbach Alpha sebesar 0,742 dan nilai composite reliability sebesar 0,838 sehingga angka tersebut > 0,7 atau dapat diringkas cronbach Alpha sebesar 0,742>0,7 dan composite reliability sebesar 0,838 > 0,7, variabel keselamatan dan kesehatan kerja/K3 memperoleh nilai cronbach Alpha sebesar 0,762 dan nilai composite reliability sebesar 0,843 sehingga angka tersebut > 0,7 atau dapat diringkas cronbach Alpha sebesar 0,762 > 0,7 dan composite reliability sebesar 0,843 > 0,7, variabel Kepuasan Kerja memperoleh nilai cronbach Alpha sebesar 0,806 dan nilai composite reliability sebesar 0,857 sehingga angka tersebut > 0,7 atau dapat diringkas cronbach Alpha sebesar 0,806 >0,7 dan composite reliability sebesar 0,857 > 0,7. variabel Kinerja Karyawan memperoleh nilai cronbach Alpha sebesar 0,856 dan nilai composite reliability sebesar 0,893 sehingga angka tersebut > 0,7 atau dapat diringkas cronbach Alpha sebesar 0,856 > 0,7 dan composite reliability sebesar 0,893 > 0,7.

B.Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

1.Proses Boostraping

Nilai R Square adalah koefisien determinasi pada konstruk endogen. Nilai R square sebesar 0.75 (kuat), 0.50 (moderat) dan 0.25 (lemah) Model struktural (inner model) merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten. Melalui proses bootstrapping, parameter uji T-statistic diperoleh untuk memprediksi adanya hubungan kausalitas. Model structural (inner model) proses bootstraping R square:

Variabel	R Square
Kepuasan Kerja (Z)	0,346
Kinerja Karyawan (Y)	0,571

Table 7. *Model Structural (inner model) Proses Bootstraping R square*

Berdasarkan tabel diatas dapt dinilai R Square dari variabel kepuasan kerja 0,346 yang artinya hubungan sebab akibat (kausalitas) antara variabel bebas budaya organisasi dan keselamatan & kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja sebagai variabel terikat dalam kategori lemah dan R square pada kinerja karyawan 0,571 yang artinya hubungan sebab akibat (kausalitas) antara variabel bebas budaya organisasi dan keselamatan & kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat dalam kategori moderat atau sedang.

2.Proses Blinfolding

Apabila nilai yang didapatkan 0,02 (kecil), 0,15 (sedang) dan 0,35 (besar). Hanya dapat dilakukan untuk konstruk endogen dengan indikator reflektif. R-square model PLS dapat dievaluasi dengan melihat Q-square predictive relevance untuk model variabel. Q-square atau Q2 mengukur seberapa baik nilai observasi (pengamatan) yang

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Academia Open
Vol 9 No 2 (2024): December
DOI: 10.21070/acopen.9.2024.5561 . Article type: (Business and Economics)

dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q-square atau Q2 lebih besar dari 0 (nol) memperlihatkan bahwa model mempunyai nilai predictive relevance, sedangkan nilai Q-square kurang dari 0 (nol) memperlihatkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance. Namun, jika hasil perhitungan memperlihatkan nilai Q-square lebih dari 0 (nol), maka model layak dikatakan memiliki nilai prediktif yang relevan.

Variabel	Q Square
Kepuasan Kerja (Z)	0,141
Kinerja Karyawan (Y)	0,315

Table 8. *Model Structural (Inner Model) Proses Blinfolding Q-square*

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai Q-Square pada Kepuasan kerja 0,141 yang artinya model kepuasan kerja dalam kategori sedang sehingga layak menjadi nilai dasar yang sesuai pada penelitian dan Q-Square pada Kinerja Karyawan 0,315 yang artinya model kinerja karyawan dalam kategori besar sehingga layak menjadi nilai dasar yang sesuai pada penelitian

C.Pengujian Hipotesis secara langsung (direct effect)

Analisis PLS yang digunakan dalam penelitan ini dilakukan dengan program SmartPLS versi 3.0 yang dijalankan dengan program media komputer. Apabila diperoleh nilai p-value ≤ 0,05 (α = 5%) atau 1,96 maka disimpulkan signifikan dan hipotesis diterima.

1.Pengujian Hipotesis secara langsung (direct effect)

Berdasarkan pengolahan dan perhitungan data pada software SmartPLS dapat dirangkum pada tabel direct effect dibawah ini:

Pengaruh	T Statistics (|O/STDEV|)	T Hitung	P Values	α
Budaya Organisasi (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	7,459	1,96	0,00	0,05
Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	1,300	1,96	0,19	0,05
Budaya Organisasi (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	4,032	1,96	0,00	0,05
Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	3,636	1,96	0,00	0,05
Kepuasan Kerja(Z) -> Kinerja Karyawan(Y)	2,736	1,96	0,00	0,05

Table 9. *Path Coefficient (direct effect)*

Hasil pengujian pada model pengukuran adalah signifikan, maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh variabel laten terhadap variabel laten lainnya [7]

a.Budaya Organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menghasilkan nilai T statistics sebesar 7,549 dengan p-value senilai 0,00. Hasil uji ini menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.96 dan p-value < 0,05. Sehingga T statistics sebesar 7,549 > 1,96 dan p value 0,00 < 0,05 yang artinya terdapat pengaruh signifikan Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai T statistics yang dihasilkan bernilai positif yakni 7,549 dan dengan demikian dapat diartikan, semakin baik Budaya Organisasi (X1) maka cenderung meningkatkan Kinerja Karyawan (Y). dengan demikian disimpulkan bahwa H0 (Hipotesis awal) diterima dan H1 (Hipotesis akhir) ditolak yang menyatakan “Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan” diterima.

b.Kesehatan dan Keselamatan Kerja/K3 (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja/K3(X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menghasilkan nilai T

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Academia Open
Vol 9 No 2 (2024): December
DOI: 10.21070/acopen.9.2024.5561 . Article type: (Business and Economics)

statistics sebesar 1,300 dengan p-value senilai 0,19. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.96 dan p-value > 0,05 sehingga nilai T statistics 1,300 < 1,96 dan 0,19 > 0,05 yang artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan Kesehatan dan Keselamatan Kerja/K3 (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga H0 (Hipotesis awal) ditolak dan H1 (Hipotesis akhir) diterima dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan "Kesehatan dan Keselamatan Kerja/K3berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan" ditolak.

c.Budaya Organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Uji pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z) menghasilkan nilai T statistics sebesar 4,032 dengan p-value senilai 0,000. Hasil uji ini menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1,96 dan p-value < 0,05. Sehingga T statistics sebesar 4,032 >1,96 dan p-value 0,00 < 0,05 yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z). T statistics yang dihasilkan bernilai positif yakni 4,032. Dengan demikian diartikan, semakin baik Budaya Organisasi (X1) maka cenderung meningkatkan Kepuasan Kerja (Z), maka dapat disimpulkan bahwa H0 (Hipotesis awal) diterima dan H1 (Hipotesis akhir) ditolak yang menyatakan "Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja" diterima.

d.Kesehatan dan Keselamatan Kerja/K3 (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja(Z)

Uji pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja/K3 (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) menghasilkan nilai T statistics sebesar 3,636 dengan nilai p-value sebesar 0,00. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.96 dan p-value < 0,05. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan Kesehatan dan Keselamatan Kerja/K3(X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z). Nilai T statistics yang dihasilkan bernilai positif yakni 3,636>1,96 dan 0,00<0,05. Dengan demikian bahwa semakin tinggi Kesehatan dan Keselamatan Kerja/K3(X2) maka cenderung meningkatkan Kepuasan Kerja (Z). sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 (Hipotesis awal) diterima dan H1 (Hipotesis akhir) ditolakyang menyatakan "Kesehatan dan Keselamatan Kerja/K3berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja " diterima.

e.Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menghasilkan nilai T statistics sebesar 2,736 dengan p-value senilai 0,006. Hasil uji ini menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.96 dan p-value < 0,05 sehingga T statistics sebesar 2,736 > 1,96 dan p value 0,00 < 0,05 yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai T statistics yang dihasilkan bernilai positif yakni 2,736. Dengan demikian dapat diartikan, semakin tinggi Kepuasan Kerja (Z) maka cenderung meningkatkan Kinerja Karyawan (Y), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H0 (Hipotesis awal) diterima dan H1 (Hipotesis akhir) ditolak yang menyatakan "Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan" diterima.

2.Pengujian Hipotesis secara Tidak Langsung (Indirect Effect) untuk variabel mediasi

Berdasarkan pengolahan dan perhitungan data pada software SmartPLS dapat dirangkum pada tabel indirect effect untuk variabel mediasi dibawah ini:

Pengaruh	T Statistics (|O/STDEV|)	T Hitung	P Values	α
Budaya Organisasi (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	2,476	1,96	0,04	0,05
Budaya Organisasi (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	2,585	1,96	0,00	0,05

Table 10. *Indirect Effect*

a.Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Uji pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) menghasilkan nilai T statistics sebesar 2,476 dengan p-value senilai 0,047. Hasil uji ini menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1,96 dan p-value < 0,05, sehingga T statistics sebesar 2,476 > 1,96 dan p-value senilai 0,04< 0,05. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z). atau dengan kata lain Kepuasan Kerja (Z) mampu memediasi pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan(Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H0 (Hipotesis awal) diterima dan H1 (Hipotesis akhir) ditolakyang menyatakan "Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja" diterima.

b.Keselamatan dan Kesehatan Kerja/K3 berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Academia Open
Vol 9 No 2 (2024): December
DOI: 10.21070/acopen.9.2024.5561 . Article type: (Business and Economics)

Kepuasan Kerja

Uji pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja/K3(X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) menghasilkan nilai T statistics sebesar 2,585 dengan p-value senilai 0,00. Hasil uji ini menunjukkan nilai T statistics > 1,96 dan p-value < 0,05, sehingga nilai T statistics sebesar 2,585 > 1,96 dan p-value 0,00 < 0,05yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja/K3 (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z). atau dengan kata lain Kepuasan Kerja (Z) mampu memediasi pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja/K3(X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketujuh yang menyatakan "Keselamatan dan Kesehatan Kerja/K3berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui kepuasan kerja" diterima. Berikut ini model analisis jalur:

D.Pembahasan

Berdasarkan hasil analisa dan pengujian dari analisis jalur yang dilakukan menggunakan data penelitian yang disesuaikan penelitian sebelumnya dapat dijelaskan sebagai berikut :

1.Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi mempunyai hubunguan yang berkaitan dimana semakin baik budaya organisasi maka semakin baik pula kinerja karyawan karena dimana kemampuan dalam menjalin komunikasi, sharing knowledge akan terlaksana. Sebaliknya apabila budaya organisas semakin kurang baik maka kinerja karyawan akan menurun. Fenomena ini didukung dengan jawaban tertinggi dari responden "Karyawan mementingkan kepentingan kelompok" dari 91 orang dengan persentase 54% dan jawaban tertinggi dari responden. Dimana budaya organisasi yang telah dijalankan karyawan adalah kebersamaan dalam menyelesaikan kepentingan kelompok.

Fenomena tersebut sesuai dengan teori bahwa budaya organisasi diartikan sebagai sistem yang dimplementasikan dan di anut oleh seorang individu dalam suatu kelompok agar dapat mencapai tujuan yang telah di tentukan oleh perusahaan [4]. Tujuan yang dimaksud merupakan kinerja karyawan yang maksimal. Hal ini di dukung oleh penelitian terdahulu [5] yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening" menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari [8] Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada PT Karya Mekar Dewatamali di Kota Jombang dengan hasil penelitian budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

2.Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Sebagian karyawan memang menilai bahwa fasilitas medis untuk menunjang keselamatan dan kesehatan Kerja tidak begitu penting pada perusahaan ini, hal ini dikarenakan sosialisasi maupun program pelatihan keamanan dan pertolongan pertama apabila terdapat kecelakaan kerja telah diterapkan dengan baik didalam perusahaan sehingga memperkecil angka kesalahan yang terjadi dan tinggkat bahaya yang kecil sehingga Keselamatan dan Kesehatan Kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan sedangkan keselamatan dan kesehatan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan apabila tingkat bahaya yang diterima karyawan tinggi.

Fenomena tersebut didukung dengan jawaban tertinggi dari responden "Saya mendapat sosialisasi maupun program pelatihan keamanan dan pertolongan pertama apabila terdapat kecelakaan kerja" dari 95 orang dengan persentase 56%". Dengan mendapatkan sosialisasi ini maka fakta empirik yang terjadi adalah karyawan menjaga kesehatan dan keselamatan kerja masing-masing dengan cara berhati-hati dalam bekerja sehingga tidak menggunakan fasilitas medis untuk meningkatkan kinerjanya. Ada tidaknya Keselamatan dan Kesehatan Kerja tidak mempengaruhi kinerja menjadi menurun atau meningkat, karena karyawan bekerja hanya mementingkan mencapai target. Fenomena ini sesuai dengan penelitian terdahulu [9] yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Serta Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo (Persero) Cabang Palembang"menunjukkan bahwa keselamatan kerja tidak berpengaruh signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Sucofindo, Co. Ltd Cabang Palembang. Namun bertolak belakang dengan penelitian terdahulu dari [10] yang menyatakan kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3.Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Budaya organsasi terhadap kepuasan kerja menjadi sebuah model keterkaitan dimana budaya yang kuat akan mengantar kepada kepuasan kerja yang tinggi, hal inilah yang dirasakan karyawan PT. Tunas Baru Lampung, Tbk dimana budaya organisasi mementingkan kelompok dapat membangun ikatan keluarga antara sesama teman. Sebaliknya budaya yang lemah akan membawa organisasi pada kepuasan kerja yang rendah pula. Fenomena ini didukung dengan jawaban tertinggi dari responden "Karyawan mementingkan kepentingan kelompok" dari 91 orang dengan persentase 54%.

Fenomena tersebut sesuai dengan teori bahwa budaya organisasi diartikan sebagai sistem yang dimplementasikan dan di anut oleh seorang individu dalam suatu kelompok agar dapat mencapai tujuan yang telah di tentukan oleh perusahaan [4]. Tujuan yang dimaksud merupakan kepuasan kerja yang maksimal.

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu [5] yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Demikian pula penelitian terdahulu [8] yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada PT Karya Mekar Dewatamali di Kota Jombang" mendapatkan hasil budaya orhanisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4.Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Keselamatan kerja dan Kesehatan Kerja dapat mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan Hal tersebut disebabkan apabila karyawan mendapatkan perlindungan keselamatan kerja dan kesehatan kerja dari perusahaan, maka karyawan akan merasa aman, sehingga karyawan memiliki kepuasan terhadap perusahaan. Keselamatan kerja sebagai upaya pencegahan dan pemberantasan penyakit dan kecelakaan-kecelakaan akibat kerja, pemeliharaan, dan peningkatan kesehatan dan gizi tenaga kerja, perawatan dan mempertinggi efisiensi dan daya kepuasan kerja karyawan tenaga manusia, pemberantasan kelelahan kerja, pelipat ganda kegairahan serta kenikmatan kerja. Fenomena ini didukung dengan jawaban tertinggi dari responden "Saya mendapat sosialisasi maupun program pelatihan keamanan dan pertolongan pertama apabila terdapat kecelakaan kerja" dari 91 orang dengan persentase 54%.

Hal ini di dukung penelitian dari [10] yang berjudul Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Pabrik Es Siantar Unit Produksi). menjelaskan bahwa Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Namun penelitian dari [9] yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Serta Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo (Persero) Cabang Palembang"menunjukkan bahwa keselamatan kerja tidak berpengaruh signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Sucofindo, Co. Ltd Cabang Palembang..

5.Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Budaya organisasi pada perusahaan merupakan hal yang sering terlupakan ataupun diabaikan oleh manajemen perusahaan padahal budaya organisasi akan membentuk kebiasaan kerja yang positif dimana kebiasaan positif karyawan akan membangun budaya organisasi positif yang tercermin dari kerja sama tim dari hubungan rekan kerja hingga mengganggap rekan kerja adalah keluarga. Kenyamanan dalam menjalankan pekerjaan akan membuat perasaan menjadi senang bekerja sebagai tanda dari kepuasan kerja yang akan menghasilkan output kerja maksimal. Fenomena ini didukung dengan jawaban tertinggi dari responden "Karyawan mementingkan kepentingan kelompok" dari 91 orang dengan persentase 54%.

Fenomena tersebut sesuai dengan teori bahwa budaya organisasi diartikan sebagai sistem yang dimplementasikan dan di anut oleh seorang individu dalam suatu kelompok agar dapat mencapai tujuan yang telah di tentukan oleh perusahaan [4] Tujuan yang dimaksud merupakan kinerja karyawan yang maksimal. Sehingga kepuasan kerja yang diterima juga menjadi maksimal.

Penelitian terhalulu yang digunakan untuk mendukung hipotesisi ini adalah penelitian dari [5] yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening" dengan hasil penelitian Kepuasan kerja menjadi variabel intervening antara antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan karena nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung.

6.Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Unit produksi memiliki tuntutan kerja yang tinggi dalam mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan dan menjadi penentu keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, karyawan pada unit produksi memiliki tanggungjawab dan beban pekerjaan yang lebih dibandingkan departemen lainnya. Fenomena yang terjadi beberapa karyawan tidak menggunakan alat pelindung diri saat bekerja dan menyebabkan kecelakaan kerja dan meninggalkan ruangan kerja tanpa izin kepada atasan.

Hal ini salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja dimana sebagian besar hidup atau waktu karyawan dihabiskan ditempat kerja. Sehingga kinerja karyawan menurun setiap tahunnya banyak karyawan yang keluar dari perusahaan karena kepuasan kerja yang kurang karena mengalami kecelakaan kerja sehingga kinerja karyawan terganggu karena kurangnya karyawan.

Fenomena tersebut (kesehatan dan keselamatan kerja /K3) didukung dengan jawaban tertinggi dari responden "Saya mendapat sosialisasi maupun program pelatihan keamanan dan pertolongan pertama apabila terdapat kecelakaan kerja" dari 95 orang dengan persentase 56%". Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Realita ini diperkuat dengan hasil jawaban responden tertinggi pada kuesioner yaitu 93 responden dengan persentase 55% pada pernyataan "Terdapat Kesetaraan untuk mengikuti promosi posisi pekerjaan".

Berdasarkan fenomenea diatas maka sesesuai dengan teori dari [6] yang mengatakan keselamatan kerja adalah

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

keselamatan yang berhubungan dengan peralatan, tempat kerja dan lingkungan, serta cara-cara melakukan pekerjaan sehingga dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja dapat diartikan sebagai suatu perlindungan karyawan dari fasilitas yang ada dalam perusahaan untuk mengurangi suatu resiko kecelakaan yang terjadi pada perusahaan.

Fenomena dan realita ini sesuai dengan penelitian terdahulu dari [10] yang berjudul "Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Pabrik Es Siantar Unit Produksi)." dengan hasil penelitian program keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sementara kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya pengaruh variabel kepuasan kerja sebagai mediasi (perantara) terhadap variabel keselamatan dan kesehatan kerja dan kinerja karyawan.

Berbeda dengan Penelitian terdahulu dari [7] yang memperoleh hasil sebaliknya atau tidak mendukung penelitian ini yakni pengaruh langsung budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan lebih besar dari pengaruh tidak langsung (melalui variabel intervening kepuasan kerja) sehingga tidak ada pengaruh variabel intervening kepuasan kerja antara pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dari judul penelitiannya "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada PT Karya Mekar Dewatamali di Kota Jombang".

7.Kepuasan Kerja Karyawan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Ketika karyawan PT. Tunas Baru Lampung, Tbk merasakan puas dalam mengerjakan pekerjaannya karena hasil yang diperoleh sesuai dengan energi dan waktu yang dikeluarkan saat bekerja maka akan mendapatkan kinerja yang maksimal selain itu ada harapan kesempatan promosi jabatan pada bagian produksi yang lebih mudah miisalnya akan dipindahkan pada bagian produksi finishing dari yang sebelumnya berada pada bagian produksi awal. Realita ini diperkuat dengan hasil jawaban responden tertinggi pada kuesioner yaitu 93 responden dengan persentase 55% pada pernyataan "Terdapat Kesetaraan untuk mengikuti promosi posisi pekerjaan".

Realita ini sesuai dengan teori dari [12] yang mengatakan kepuasan kerja adalah sikap dan perasaan senang atau tidaknya seorang karyawan dalam melaksanakan sebuah pekerjaan. Teori dan realita tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu dari [10] yang berjudul "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Pabrik Es Siantar Unit Produksi)". Program kerja dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan program keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sementara kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dari [5] yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening" juga memperoleh hasil Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

SIMPULAN

a.Hasil penelitian menunjukkan Budaya Organisasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) yang diperkuat dengan penelitian terdahulu oleh [5]. yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening" menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

b.Hasil penelitian menyatakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja/K3(X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) diperkuat dengan penelitian terdahulu [9] yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Serta Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo (Persero) Cabang Palembang"menunjukkan bahwa keselamatan kerja tidak berpengaruh signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Sucofindo, Co. Ltd Cabang Palembang. Namun bertolak belakang dengan penelitian dari [13] dengan hasil sebaliknya.

c.Hasil penelitian menyatakan Budaya Organisasi (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Z) yang diperkuat dengan penelitian terdahulu dari [8] yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada PT Karya Mekar Dewatamali di Kota Jombang" mendapatkan hasil budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja

d.Hasil penelitian menyatakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja/K3 (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Z) yang diperkuat oleh penelitian terdahulu [10] yang berjudul Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Pabrik Es Siantar Unit Produksi). menjelaskan bahwa Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

e.Hasil penelitian terdahulu budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) yang diperkuat dengan penelitian terdahulu [5] yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening" dengan hasil penelitian Kepuasan kerja menjadi variabel intervening antara antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan karena nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung.

f.Keselamatan dan Kesehatan Kerja/K3berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z). Hasil tersebut seperti penelitian terdahulu [14] dengan hasil penelitian keselamatan dan kesehatan kerja (k3) terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan

g.Hasil penelitian menunjukkan dan Kesehatan Kerja/K3berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z). sesuai dengan penelitian terdahulu [10] yang berjudul "Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Pabrik Es Siantar Unit Produksi)." Dan penelitian dari [15] yang berjudul Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Unit Serbuk Effervescent PT Sido Muncul Semarang)" dengan hasil penelitian program keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sementara kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya pengaruh variabel kepuasan kerja sebagai mediasi (perantara) terhadap variabel keselamatan dan kesehatan kerja dan kinerja karyawan.

h.Hasil penelitian menunjukkan kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang diperkuat dengan penelitian terdahulu [10] yang berjudul "Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Pabrik Es Siantar Unit Produksi)." dengan hasil penelitian program keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sementara kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya pengaruh variabel kepuasan kerja sebagai mediasi (perantara) terhadap variabel keselamatan dan kesehatan kerja dan kinerja karyawan.

References

1. E. S. Rini. Peran pengembangan produk dalam meningkatkan penjualan. Jurnal Ekonomi. Vol. 16 No. 1 , 31-32. 2018.
2. Sugiyono. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D. Bandung: Alfabeta. 2018.
3. Ghozali, Imam, dan H. Latan. Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris. BP Undip. Semarang. 2015.
4. Fachreza, S. Musnadi, dan M Shabri Abd Majid. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh." Jurnal Ekonomi. Vol. 2. No.1. Hal:115–22. 2018.
5. M. Silahul dan I. Prasetyo. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Jurnal Manejerial Bisnis. Vol. 4 No. 2 , 2021.
6. B. Fendy Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pada Bagian Produksi PT. Sumber Kencana Di Bojonegoro. Agora Vol. 2, No. 1, 2014.
7. D. Danesty. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada PT. Karya Mekar Dewatamali di Kota Jombang. Jurnal Akuntansi Bisnis dan Manajemen (ABM). Vol. 25, No. 1, 2019.
8. A.M. Fitriani. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Serta Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo (Persero) Cabang Palembang. Jurnal Ilmu Manajemen.Vol. 8 No. 1 , 2018.
9. H. M. Florasi, dan M Y. Arwiyah. Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Pabrik Es Siantar Unit Produksi). E-Proceeding Of Management. Vol. 7 No.2: 3790–3800, 2020.
10. Pangestu, M. Eka , K.Z. Wafirotin, A. H. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Intern, dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan di Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Ponorogo. ISOQUANT : Jurnal Ekonomi, Maanajemen Dan Akuntansi. Vol.8. No. 5, 2019.

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).