

PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, KESELAMATAN KESEHATAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Anggun Setiyaningrum¹, Akhmad Darmawan^{2*}, Hengky Widhiandono³, Wida Purwidianti⁴

Universitas Muhammadiyah Purwokerto

*E-mail Penulis Korespondensi: akhmaddarmawan@ump.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, Kesehatan keselamatan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT KAI Daop 5 Purwokerto. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi karyawan sebanyak 135 responden. Penelitian ini menggunakan metode purposive sampling dengan sampel yang memenuhi kriteria sebanyak 101 responden. Teknik olah data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan aplikasi Smart-PLS 4.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja, keselamatan kesehatan kerja, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Keselamatan Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of compensation, work environment, occupational health and safety, and job satisfaction on employee performance at PT KAI Daop 5 Purwokerto. This research uses quantitative methods with an employee population of 135 respondents. The sample in this study used a purposive sampling method which met the criteria of 101 respondents. The data processing technique used in this research uses the Smart-PLS 4.0 application. The results of this research show that compensation has a positive and significant effect on employee performance, work environment, health, work safety, job satisfaction does not have a significant effect on employee performance.

Keywords: Compensation, Work Environment, Health and Safety, Job Satisfaction, Employee Performance

diterima	13 Januari 2024	direview	13 April 2024	diterbitkan	30 April 2024
----------	-----------------	----------	---------------	-------------	---------------

I. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu proses pengembangan, pengelolaan karir, pelatihan serta evaluasi pada karyawan yang bertujuan untuk membantu karyawan supaya dapat lebih

meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu Perusahaan (Vernando, 2023).

Menurut Widodo et al., (2022) SDM memiliki peran penting yang berkolaborasi dan berintegrasi dengan manajemen untuk mencapai visi dan misi Perusahaan melalui Upaya yang efektif dan efisien. Namun, saat ini

banyak Perusahaan yang belum mengoptimalkan potensi sumber daya manusia mereka dengan baik. Hal ini mengakibatkan kinerja karyawan belum optimal karena beberapa alasan yang berhubungan dengan kepuasan yang diperoleh karyawan. Tingkat kepuasan karyawan yang rendah akan mengakibatkan turunnya kinerja karyawan.

PT KAI (Persero) adalah BUMN yang bertujuan untuk menyediakan, mengatur, dan mengelola layanan angkutan kereta api serta melayani penumpang di Indonesia. PT KAI Daop 5 Purwokerto ialah daerah operasi perkeretaapian di Indonesia (Persero) yang terletak di Jalan Jendral Soedirman Barat, No.29, Purwokerto Timur, Purwanegara Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah 53141.

Berdasarkan data penilaian kinerja karyawan yang dilakukan setiap tahunnya sudah mulai membaik dibandingkan tahun-tahun sebelumnya, namun dari para karyawan masih banyak yang mengeluhkan tentang beberapa hal yang membuat karyawan menjadi demotivasi, dan mengakibatkan terhambatnya kinerja karyawan pada saat bekerja salah satunya dikarenakan mutasi kerja sehingga karyawan kehilangan rasa semangat, kehilangan rasa nyaman pada saat bekerja karena harus berpindah-pindah kerja serta harus menyesuaikan diri di tempat kerja yang baru yang memang membutuhkan waktu lebih untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja maupun dengan rekan kerja yang lainnya, kemudian yang mengakibatkan turunnya kinerja karyawan adalah karyawan yang belum bisa mengatur *work life balance* dengan baik dimana kemampuan individu dalam menyeimbangkan tanggung jawab kerja dan komitmen non-kerja. Pada hal ini banyak karyawan yang tidak fokus dan terganggu dalam bekerja karena adanya konflik atau masalah pribadi diluar

pekerjaannya, yang mengakibatkan terjadinya penurunan kinerja karyawan pada saat bekerja

Kemudian dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan manajer unit SDM, menyatakan bahwa masalah yang sering di hadapi oleh Perusahaan berkaitan dengan kinerja karyawan yang menyebabkan karyawan mengalami penurunan kinerja pada saat bekerja karena karyawan yang sering mengeluhkan beberapa faktor seperti kompensasi yang diberikan belum sesuai dengan proporsi kerja, kemudian bonus yang didapatkan belum sesuai dengan harapan karyawan. Lingkungan kerja yang memang kurang memadai seperti pencahayaan yang kurang dan tempat kerja yang sempit mengakibatkan karyawan merasa cepat lelah dan bosan dalam bekerja. Kemudian pada keselamatan kesehatan kerja sudah sesuai dengan aturan Perusahaan jaminan Kesehatan juga sudah terjamin namun masih terdapat resiko seperti kecelakaan pada saat bekerja. Kemudian untuk kepuasan kerja mempunyai masalah seperti kepuasan yang didapatkan oleh karyawan kurang optimal seperti dari kompensasi yang didapatkan, lingkungan kerja serta aturan Perusahaan yang memang harus dijalankan seperti adanya aturan mutasi kerja. Hal tersebut yang menjadi dampak menurunnya kinerja karyawan. Dari masalah-masalah tersebut perusahaan terus berusaha untuk meningkatkan mutu kinerja dengan cara melakukan pendidikan dan pelatihan atau diklat untuk meningkatkan bekal keterampilan dan pengetahuan demi tercapainya tujuan Perusahaan. (sumber wawancara PT KAI Daop 5 Purwokerto, 2023)

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Kompensasi ialah semua hal yang berbentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi karyawan dan merupakan hasil pekerjaan mereka, dan

merupakan salah satu alat untuk memotivasi dan sekaligus sebagai jalur pengembangan yang strategis untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang bermutu (Suaedah, 2020). Teori kebutuhan Maslow (1970) untuk prestasi (*need for achievement theory*), pemberian kompensasi berdasarkan keterampilan juga sesuai, sebab sistem pembayaran kompensasi dapat mendorong kinerja karyawan untuk bekerja lebih efisien serta meningkatkan kinerja karyawan. Fenomena kompensasi yang sering dikeluhkan oleh karyawan yaitu bonus yang diberikan belum sesuai dengan proporsi kerja. Hal itu dapat menurunkan kinerja karyawan karena kurangnya kompensasi.

Hasil penelitian terdahulu (Suaedah, 2020), (Astuti et al., 2023), (Kertiyasa & Irbayuni, 2022) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, pada penelitian yang dilakukan oleh (Febriani & Setia, 2023) dan (Sebastian & Andani, 2023) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. (Jayaputra & Sriathi, 2020) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat berdampak pada seberapa baik mereka melakukan tugas yang diberikan kepadanya, seperti ventilasi udara, pencahayaan yang tepat, dan faktor lainnya. Teori Hierarchy kebutuhan Maslow 1970 pada tingkatan kedua yaitu *safety need* ini meliputi rasa aman secara fisik maupun emosional, apabila kebutuhan tersebut sudah terpenuhi maka karyawan akan nyaman pada saat bekerja serta dapat meningkatkan kinerjanya. Fenomena lingkungan kerja juga dapat mengganggu kinerja karyawan karena kebisingan, pencahayaan dan sirkulasi

udara yang kurang memadai, ruang kerja yang sempit, bangunan kuno. Hal tersebut dapat mengurangi konsentrasi, kenyamanan karyawan pada saat bekerja.

Hasil penelitian terdahulu (Risman et al., 2022), (Wandi et al., 2022), (Febriani & Setia, 2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, pada penelitian (Makdalena et al., 2020) dan (Pramestya et al., 2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja adalah keselamatan Kesehatan kerja. Keselamatan Kesehatan kerja adalah ialah pemikiran serta usaha agar terjaminnya kesempurnaan baik fisik dan mental kerja karyawan pada umumnya dan juga budaya menuju makmur serta adil (Wibowo & Widiyanto, 2019). *Maslow's need hierarchy theory (1970)*, ada 5 teori kebutuhan maslow salah satunya ialah teori kebutuhan keselamatan dan keamanan (*safety and security needs*) Yaitu kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan, apabila keselamatan dan keamanan sudah terjamin maka dapat meningkatkan motivasi serta kinerja pada saat bekerja. kemudian fenomena untuk keselamatan kesehatan kerja sudah sesuai dengan standar peraturan Perusahaan seperti seluruh karyawan mendapatkan jaminan Kesehatan, namun tetap ada analisis resiko seperti temuan yang berpotensi K3 seperti kecelakaan kerja, masalah kejadian yang tak terduga yang mengakibatkan kinerja karyawan tidak berjalan dengan maksimal. kecelakaan kerja yang sering terjadi yaitu kecelakaan kereta api menimbulkan rasa trauma, rasa gelisah yang dialami oleh masinis sebagai operator kereta api,

yang mengakibatkan kurang fokus dan menurunnya kinerja. Kemudian kecelakaan kecil juga sering dialami seperti tersengat listrik akibat konsleting listrik yang diakibatkan oleh kabel yang lecet atau tergores diruang kerja.

Hasil penelitian terdahulu dari (Wahyuningsih & Kirono, 2023), (Vernando, 2023), (Cahyaniwati, Aprillia et al., 2022) , menyatakan bahwa Keselamatan Kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, pada penelitian (Makdalena et al., 2020) (Wahyuningsih & Kirono, 2023) (Nur et al., 2023) (Sudarnaya & Adnyani, 2022), menyatakan bahwa keselamatan Kesehatan kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor keempat yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sekumpulan rasa senang dan tidak senang yang dimiliki seorang karyawan tentang pekerjaannya, seperti pemahaman tentang perilaku psikologis atau kualitas peran pekerjaan seorang karyawan, sebagai hasil dari keterlibatan karyawan dengan area kerjanya, (Ali Iqbal et al., 2021). Menurut Wexley dan Yulk (1977) teori kepuasan kerja salah satunya ialah *equity theory* yang dikembangkan oleh Adams (1963). Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang yang merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan keadilan (*equity*) atau tidak puas pada suatu situasi. Fenomena kepuasan kerja, karyawan merasa demotivasi kerja karena adanya sistem mutasi yang dilakukan Perusahaan rutin setiap enam bulan sekali mengakibatkan kinerja menurun karena harus terus menerus beradaptasi di lingkungan kerja yang baru.

Hasil penelitian terdahulu dari (Paparang et al., 2021), (Makdalena et al., 2020), (Ayomy Yesabella et al., 2023), (Marsiti & Wasiman, 2023)

menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, pada penelitian (Hastuti et al., 2023) dan (Nurhandayani, 2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Peneliti tertarik melakukan penelitian ini dikarenakan belum terdapat hasil yang konsisten dan masih terdapat riset gap pada penelitian terdahulu khususnya pada variabel-variabel yang peneliti gunakan, kemudian masih terdapat fenomena yang didapatkan pada perusahaan tersebut yang masih perlu untuk diteliti Kembali. Rumusan masalah: Bagaimana kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Bagaimana lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Bagaimana keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Bagaimana kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Tujuan penelitian: tujuan penelitian yang akan dicapai pada penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, keselamatan Kesehatan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, serta peneliti ingin memperbaharui penelitian dari penelitian sebelumnya.

Kinerja Karyawan

Prestasi yang dicapai seseorang disebut *job performance* atau yang biasa disebut kinerja. Seseorang melaksanakan tanggung jawab yang diberikan serta hasil secara kualitas maupun kuantitas disebut dengan kinerja. Menurut (Sudarnaya & Adnyani, 2022) Kinerja adalah suatu hasil ataupun capaian karyawan dalam melaksanakan dan melakukan tugas serta tanggung jawabnya dalam rangka menggapai

tujuan yang telah ditentukan baik secara orang perorang ataupun kelompok. Kinerja karyawan mengacu pada bagaimana karyawan berkontribusi pada organisasi dalam hal kehadiran, kualitas kerja, kuantitas kerja, masa kerja, dan sikap terhadap lingkungan Perusahaan.

Teori Menurut Armstrong dan Baron (1998) menyatakan bahwa kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil kerja yang erat kaitannya dengan tujuan strategis suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung.

Adapun Indikator kinerja aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Indikator kinerja sangat diperlukan oleh berbagai pihak untuk menilai kinerja pegawai sehingga dapat memicu kinerja agar pegawai lebih baik lagi. Indikator menurut Gomes F.C (2010) dalam (Paparang et al., 2021), sebagai berikut; (1) kualitas pekerjaan dapat diukur dari karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kelengkapan tugas relatif terhadap ketrampilan, kemampuan karyawan tersebut. (2) Kuantitas, jumlah pekerjaan adalah produk hasil dalam jumlah unite, jumlah siklus operasi yang sudah diselesaikan. (3) ketepatan waktu adalah tingkat aktivitas yang diselesaikan pada waktu yang ditentukan, (4) efektifitas dan efisiensi artinya tingkat maksimal penggunaan sumber daya suatu organisasi (energi, uang, teknologi, material) untuk meningkatkan hasil setiap unit dalam menggunakan sumber daya. Apabila pegawai dapat menggunakan sumber daya organisasi secara efektif dan efisien maka kinerjanya dapat dikatakan baik (5) kemampuan bekerjasama dan kinerja seorang pegawai dapat dinilai dari mampu bekerja sama bersama rekan kerja lainnya, karna semua pekerjaan tak

dapat dilakukan oleh satu orang pegawai Saja melainkan harus diselesaikan oleh dua orang atau lebih.

Kompensasi

Menurut (Syukri et al., 2020) kompensasi merupakan apa yang diterima karyawan sebagai upah untuk pekerjaan mereka. Tujuan pemberian kompensasi ini adalah untuk membantu karyawan memenuhi kebutuhan diluar kebutuhan rasa adil, serta meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab nya.

Teori kompensasi menurut Robbins (2001), kompensasi berdasarkan keterampilan adalah sesuai dengan teori ERG (*Existence, Relatedness, and Growth Theory*) dari Alderfer, hal ini dapat diartikan , bahwa bagi karyawan yang ingin memenuhi kebutuhannya dengan lebih baik maka pemberian kompensasi berdasarkan keterampilan akan menjadi pendorong untuk meningkatkan keterampilannya atau kinerjanya. Dikaitkan dengan teori kebutuhan Maslow (1970) untuk prestasi (*need for achievement theory*), pemberian kompensasi berdasarkan keterampilan juga sesuai, sebab sistem pembayaran kompensasi dapat mendorong kinerja karyawan untuk bekerja lebih efisien serta dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berikut Indikator – indikator kompensasi menurut Rivai (2003) dalam Armansyah et al., (2020); (1) Gaji, balas jasa atau kontribusi kepada karyawan untuk kepentingan posisi perusahaan atas tanggung jawab. (2) Insentif, hubungan antara seorang karyawan dengan kualitas kerja karyawan dan kinerjanya. (3) Bonus, pemberian bayaran untuk tujuan berkontribusi pada keberhasilan proyek. (4) Tunjangan , istilah “ perusahaan” mengacu pada perusahaan yang digunakan oleh individu.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Suaedah, 2020), (Astuti et al., 2023), (Kertiyasa & Irbayuni, 2022) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yaitu sesuatu disekitar yang mengelilingi pekerja dan mempengaruhi kemampuan untuk melakukan tugasnya, artinya lingkungan kerja yang kondusif dan sesuai mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Baik atau buruknya kinerja seorang karyawan sampai batas tertentu dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang ada. Semakin baik lingkungan yang ada maka semakin baik pula kinerja karyawannya, begitu pula sebaliknya (Syukri et al., 2020).

Teori Hierarchy kebutuhan Maslow 1970 pada tingkatan kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman ini meliputi rasa aman secara fisik maupun emosional. Rasa aman secara fisik meliputi keadaan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, keadaan ruangan, tata ruang, pencahayaan, kebisingan. Rasa aman secara emosional meliputi keadaan lingkungan non fisik, semua yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan atasan maupun bawahannya.

Indikator lingkungan kerja menurut (Afandi, 2018) dalam (Kartini & Hikmah, 2020) sebagai berikut; (1) pencahayaan, yang cukup dan terang akan meningkatkan efisiensi kerja karyawan, karena mereka akan bekerja lebih cepat dan lebih sedikit melakukan kesalahan dan mata tidak cepat lelah. (2) warna, merupakan salah satu faktor penting yang membantu meningkatkan efisiensi kerja karyawan, apabila warna mempengaruhi keadaan mentalnya

dengan menggunakan warna yang sesuai pada dinding ruangan maupun pada peralatan lainnya, untuk menjaga kegembiraan, kedamaian, dan kebahagiaan saat bekerja bagi karyawan. (3) untuk menghindari kebisingan maka perlu alat yang dapat meredam suara seperti mesin tik, telepon, sepedamotor, contoh pada ruangan khusus agar tak mengganggu pekerjaan lain dalam menjalankan tugasnya. (4) udara jika mengacu pada unsur udara ini biasanya mengacu pada suhu udara dan jumlah uap air yang ada diudara.

Hal ini sejalan dengan penelitian penelitian terdahulu (Risman et al., 2022), (Wandi et al., 2022), (Febriani & Setia, 2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

Kualitas kinerja dapat dipengaruhi oleh banyak hal, salah satunya adalah faktor kesehatan keselamatan kerja (K3). Kesehatan keselamatan kerja (K3) adalah berperan penting dalam meningkatkan kinerja sebab kesehatan keselamatan kerja (K3) akan memberikan rasa nyaman dalam bekerja dan kepercayaan yang tinggi akan mendorong peningkatan perilaku kerja (Firdaus et al., 2021).

Teori Keselamatan Kesehatan Kerja menurut *Maslow's need hierarchy theory (1970)*, ada 5 teori kebutuhan Maslow salah satunya ialah teori kebutuhan keselamatan dan keamanan (*safety and security needs*) Yaitu kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yaitu ketenangan pikiran, rasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan tugas ditempat kerja. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk, yakni : pertama, perlunya keselamatan psikologis khususnya

keselamatan kerja pada saat bekerja pada jam kerja. Kedua, kebutuhan akan keamanan properti tempat kerja, seperti tempat parkir yang aman.

Indikator Kesehatan keselamatan kerja menurut Mangkunegara (2009) dalam Firdaus et al., (2021) adalah sebagai berikut; (1) Fasilitas Kesehatan kerja, adalah aspek yang sangat penting diberikan kepada pegawai untuk menjaga kesehatannya pada saat melakukan pekerjaannya. (2) Lingkungan kerja yang sehat, Lingkungan kerja yang sehat akan menimbulkan rasa nyaman bagi pegawai saat bekerja, apabila kenyamanan pegawai terjaga maka pegawai akan fokus dalam mencapai targetnya. (3) Fasilitas kesehatan kerja, adalah alat pelindung diri yang digunakan mempunyai ditempat kerja, yang mampu melindungi pegawai ditempat kerja dan mempunyai fungsi melindungi tubuh pekerja dari bahaya di tempat kerja. (4) Pencahayaan di ruang kerja, penerangan sangat berpengaruh besar bagi pegawai guna mendapat penglihatan yang baik saat bekerja. Kualitas pencahayaan yang tinggi akan sangat membantu penglihatan dalam bekerja, apabila dalam bekerja tidak ada halangan maka kinerja pegawai akan meningkat.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Wahyuningsih & Kirono, 2023), (Vernando, 2023), (Cahyaniwati, Aprillia et al., 2022) , menyatakan bahwa Keselamatan Kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Keselamatan Kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan Kerja

Menurut (Steven & Prasetyo, 2020) Kepuasan artinya keterlibatan penugasan, keadaan orang secara psikologis dalam pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja bagi

harga diri dalam memenuhi tujuan yang ditetapkan Perusahaan. hasil kerja yang terpenuhi dengan maksimal berkaitan dengan kepuasan kerja yang didapatkan oleh karyawan, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa ada leganya dan suka terhadap pekerjaan yang dikerjakannya. Kepuasan kerja dipandang sebagai perasaan senang atau tidak senang yang relative, yang berbeda dari pemikiran objektif dan keinginan perilaku. Karena perasaan terkait dengan sikap seseorang. Maka kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai sebuah sikap karyawan yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi dimana mereka bekerja. (Febriyanto : 2022). Kepuasan karyawan ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa ada leganya dan suka terhadap pekerjaan yang dikerjakannya.

Menurut Wexley dan Yulk (1977) teori kepuasan kerja salah satunya ialah *equity theory* yang dikembangkan oleh Adams (1963). Prinsip teori ini adalah kepuasan atau ketidakpuasan seseorang tergantung pada apakah mereka merasakan keadilan (*equity*) atau tidak puas pada suatu situasi. Kemudian teori yang di kemukakan oleh Herzberg (1959) *two factor theory*, berdasarkan penelitiannya, beliau membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok. (1) *Satisfiers* atau faktor kepuasan adalah faktor situasi yang terbukti menjadi sumber kepuasan kerja meliputi keberhasilan ,pengakuan, sifat pekerjaan, tanggungjawab, kemajuan dan perkembangan pribadi. (2) *Dissatisfiers* adalah faktor yang terbukti yang menjadi sumber ketidakpuasan , yang terdiri dari gaji, jaminan pekerjaan, kondisi kerja, status kerja, kebijakan perusahaan, hubungan antar pribadi,

jaminan sosial. Perbaikan terhadap kondisi atau situasi akan menimbulkan kepuasan karena ini merupakan sumber kepuasan kerja.

Adapun Indikator Kepuasan Kerja menurut Afandi, (2018) dalam (Ayunasrah et al., 2022) indikator kepuasan kerja diantaranya pekerjaan, upah, promosi, pengawas dan rekan kerja. (1) Pekerjaan, isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan. (2) Upah, besarnya imbalan yang diterima seseorang atas pelaksanaan pekerjaan, sesuai dengan apa yang dianggap sebagai kebutuhan wajar. (3) Promosi, kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja. (4) Pengawas, seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. (5) Rekan kerja, seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Paparang et al., 2021), (Makdalena et al., 2020), (Ayomy Yesabella et al., 2023), (Marsiti & Wasiman, 2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. H4: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

II. METODE PENELITIAN

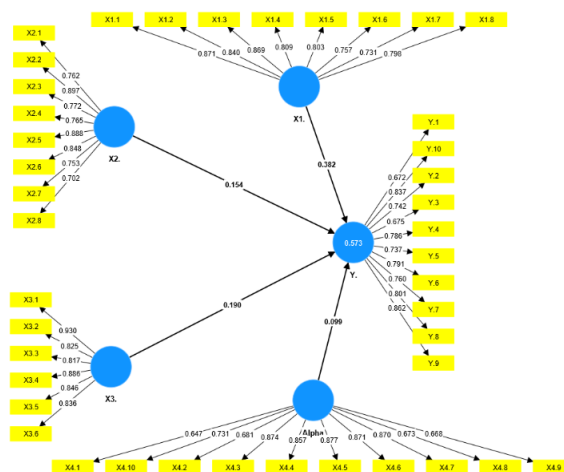
Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan data primer yang bersumber dari jawaban responden terhadap kuesioner yang diisi secara langsung. Analisis data penelitian ini dilakukan teknik olah data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan aplikasi Smart-PLS 4.0.

Populasi penelitian ini adalah karyawan kantor PT KAI DAOP 5 Purwokerto yang berjumlah 135 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling dengan jumlah sampel 101 responden yang memenuhi kriteria: (1) karyawan tetap, (2) karyawan dengan minimal umur 25 tahun, (3) karyawan dengan lama bekerja minimal 5 tahun, (4) karyawan yang berada didalam kantor atau tidak dinas diluar PT KAI DAOP 5 Purwokerto.

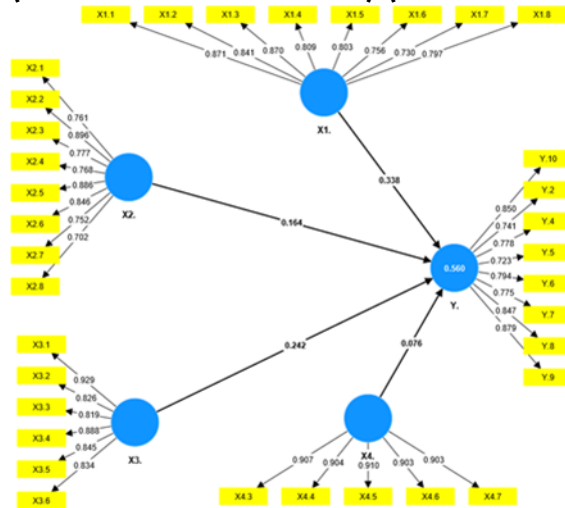
III. HASIL DAN PEMBAHASAN

a.) Uji validitas konvergen dan Analisa validitas Discriminant

Hasil tabel 1 dan gambar 2 dibawah ini, menunjukkan indikator pada setiap variabel mempunyai nilai loading faktor diatas 0,70. Artinya tiap indikator memenuhi kriteria validitas kovergen sehingga dapat dikatakan valid.



Gambar 1. Uji model penelitian sebelum di rekonstruksi



X2.8	0,702	
X3.1		0,929
X3.2		0,826
X3.3		0,819
X3.4		0,888
X3.5		0,845
X3.6		0,834
X4.3		0,907
X4.4		0,904
X4.5		0,910
X4.6		0,903
X4.7		0,903
Y.10		0,850
Y.2		0,741
Y.4		0,778
Y.5		0,723
Y.6		0,794
Y.7		0,775
Y.8		0,847
Y.9		0,879

Variabel	Average Variance Exrected (AVE)
Kompensasi (X1)	0,658
Lingkungan kerja (X2)	0,642
Keselamatan kesehatan kerja (X3)	0,736
Kepuasan kerja (X4)	0,820
Kinerja karyawan (Y)	0,640

b.) Average Variance Exrected (AVE)

Tabel 2. Tabel hasil AVE

Nilai AVE dapat dinyatakan valid jika nilai (AVE > 0,50), maka pada hasil tabel 2 bahwa nilai AVE dari tiap variabel sudah > 0,50 artinya variabel dinyatakan valid.

c.) Analisa Reliabilitas

Tabel 3. Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kompensasi (X1)	0,925	0,928
Lingkungan kerja (X2)	0,919	0,926
Keselamatan Kesehatan kerja (X3)	0,928	0,930
Kepuasan kerja (X4)	0,945	0,945

Gambar 2. Uji model penelitian setelah direkonstruksi

Tabel 1. Hasil outer loading (cross loading)

Variabel	X1	X2	X3	X4	Y
X1.1	0,871				
X1.2	0,841				
X1.3	0,870				
X1.4	0,809				
X1.5	0,803				
X1.6	0,756				
X1.7	0,730				
X1.8	0,797				
X2.1		0,761			
X2.2		0,896			
X2.3		0,777			
X2.4		0,768			
X2.5		0,886			
X2.6		0,846			
X2.7		0,752			

Kinerja karyawan (Y)	0,919	0,921
----------------------	-------	-------

Tabel 3 menunjukkan nilai cronbach's alpha (CA) variabel kompensasi bernilai 0,925, lingkungan kerja bernilai 0,919, keselamatan kerja bernilai 0,928, kepuasan kerja bernilai 0,945 dan kinerja bernilai 0,919 dari seluruh nilai (CA) menunjukkan nilai outer model tersebut dapat dilakukan analisis selanjutnya untuk mengevaluasi model struktural atau inner model. Kemudian pada bagian nilai comPOSITE reliability semua variabel sudah memiliki nilai yang baik karena nilai variabel laten > 0,70 maka semua variabel dapat dikatakan reliabel.

d.) Uji R Square

tabel 4. Hasil uji R Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja	0,560	0,542

Pada tabel 4. Menghasikan nilai R Square kinerja bernilai 0,560 atau 56%. Artinya kompensasi, lingkungan kerja, keselamatan Kesehatan kerja, dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 56%, sedangkan sisanya 44% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

e.) Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 5. Uji Hipotesis

	Original Sample	T- Sttistics	P values	ket
X1- Y	0,338	3,138	0,002	Diterima
X2- Y	0,164	1,054	0,292	Ditolak
X3- Y	0,242	0,377	0,169	Ditolak
X4- Y	0,076	0,795	0,427	Ditolak

Tabel 5. Menunjukkan hasil hipotesis sebagai berikut :

H1: Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan dengan nilai T-statistics (3,138 > 1,96) dan nilai P- Values 0,002. Artinya kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

H2: Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan dengan nilai T-statistics (1,054 < 1,96) dan nilai P- Values 0,292, hal ini dikarenakan nilai P- value > 0,05 (0,292 > 0,05). Artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak.

H3: Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara keselamatan Kesehatan kerja dan kinerja karyawan dengan nilai T-statistics (0,377 < 1,96) dan nilai P- Values 0,169, hal ini dikarenakan nilai (P- value > 0,05) (0,169 > 0,05). Artinya keselamatan Kesehatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak.

H4: Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan dengan nilai T-statistics (0,795 < 1,96) dan nilai P- Values 0,427, hal ini dikarenakan nilai P- value > 0,05 (0,427 > 0,05). Artinya kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat diartikan bahwa kompensasi yang diberikan Perusahaan kepada karyawan

mulai dari kompensasi finansial dan nonfinansial sudah tercapai atau sudah memenuhi kebutuhan para karyawan maka dari itu karyawan akan lebih meningkatkan keterampilan maupun kinerjanya pada saat bekerja. Hal ini didukung Robbins (2001), kompensasi sesuai dengan teori ERG (*Existence, Relatedness, and Growth Theory*) dari Alderfer, artinya bahwa bagi karyawan yang ingin memenuhi kebutuhannya dengan lebih baik maka pemberian kompensasi berdasarkan keterampilan akan menjadi pendorong untuk meningkatkan keterampilannya atau kinerjanya. Hasil penelitian ini sepadan dengan (Suaedah, 2020), (Astuti et al., 2023), (Kertiyasa & Irbayuni, 2022) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori Hierarki Kebutuhan Maslow yaitu kebutuhan akan rasa aman ini meliputi rasa aman secara fisik maupun emosional. Rasa aman secara fisik meliputi keadaan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, keadaan ruangan, tata ruang, pencahayaan, kebisingan. Rasa aman secara emosional meliputi keadaan lingkungan non fisik, semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, atasan maupun bawahannya. penelitian ini memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja yang diberikan dengan tujuan untuk memberi rasa aman dan nyaman dari segi lingkungan fisik maupun emosional namun, hal tersebut belum sesuai harapan karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Makdalena et al., 2020), (Pramestya et al., 2023), dan (Warongan et al., 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja

tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kesehatan keselamatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori Hierarki Kebutuhan Maslow (*safety and security needs*) perlunya keselamatan psikologis khususnya keselamatan kerja pada saat bekerja pada jam kerja. Kedua, kebutuhan akan keamanan properti tempat kerja, seperti tempat parkir yang aman. penelitian ini memperoleh hasil bahwa PT KAI Daop 5 Purwokerto untuk Keselamatan kesehatan kerja sudah sesuai dengan standar peraturan Perusahaan seperti seluruh karyawan mendapatkan jaminan Kesehatan, namun tetap ada analisis resiko seperti temuan yang berpotensi K3 seperti kecelakaan kerja, kejadian kecelakaan yang tak terduga yang mengakibatkan kinerja karyawan tidak berjalan dengan maksimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Makdalena et al., 2020) (Wahyuningsih & Kirono, 2023) (Nur et al., 2023) (Sudarnaya & Adnyani, 2022), menyatakan bahwa keselamatan Kesehatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan *Dissatisfiers Theory* adalah sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari gaji, jaminan pekerjaan, kondisi kerja, status kerja, kebijakan Perusahaan. Penelitian ini memperoleh hasil bahwa Kepuasan kerja karyawan PT KAI Daop 5 Purwokerto kurang optimal karena demotivasi kerja adanya kurang nyamannya karyawan pada saat bekerja

karena kondisi lingkungan yang kurang optimal dan juga sistem mutasi yang dilakukan Perusahaan rutin setiap enam bulan sekali, kemudian karyawan kurang merasa puas terhadap lingkungan dalam bekerja mulai dari lingkungan fisik dan emosional, dan ketidakpuasan lainnya yang dapat mengakibatkan kinerja menurun karena harus terus menerus beradaptasi di lingkungan kerja yang baru. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Hastuti et al., 2023), (Azhari et al., 2021) dan (Nurhandayani, 2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, Keselamatan Kesehatan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil hipotesis, maka terdapat kesimpulan sebagai berikut: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga Kesehatan

keselamatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kerja karyawan. Terakhir Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemimpin Perusahaan harus meningkatkan aspek lingkungan kerja, keselamatan kesehatan kerja, dan kepuasan kerja untuk menunjang kinerja karyawan supaya lebih optimal. Penambahan variabel dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karena, dalam penelitian ini nilai R² diatas 50% yang berarti ada banyak variabel diluar penelitian yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti.

Saran

Saran untuk peneliti berikutnya:

1. Untuk peneliti berikutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain diluar penelitian ini serta dapat menambahkan variabel mediasi maupun intervening.
2. Penelitian berikutnya diharapkan dapat memperluas jumlah populasi penelitian dan menggunakan karakteristik yang berbeda pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Ali Iqbal, M., Badawi Saluy, A., & Yusuf Hamdani, A. (2021). the Effect of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance Mediated By Job Satisfaction (At Pt Ici Paints Indonesia). *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 2(5), 842–871. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v2i5.942>

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator (1st ed.). Yogyakarta: Zanafa Publishing

Ambawani, S., & Febriyanto, F. (2022).

Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Metode IPA (Importance Performance Analysis) Pada Hotel Familie 2 Kota Metro. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 2(1), 248-252.

Armansyah, A., Azis, I., & Rossanty, N. P. E. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bpjs Kesehatan Cabang Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 4(3), 235–244. <https://doi.org/10.22487/jimut.v4i3.126>

Astuti, Sahabuddin, R., Ruma, Z., & Darmawan Natsir, U. (2023). Jurnal Mirai Management Pengaruh

- Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Indonesia Unit Tonasa Kabupaten Pangkep. *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 520–532.
- Ayomy Yesabella, T., Nugroho, B., & Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Teknologi Solo, P. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Prosedural Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Bengawan Solo Trans. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 23(1), 34–41.
- Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1–10.
- Azhari, Z., Resmawan, E., & Ikhsan, M. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan The effect of job satisfaction on employee performance. *Forum ekonomi. Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 23(2), 187–193.
- Cahyaniwati, Aprillia, R., Sedyastuti, K., & Pustaka, T. (2022). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT . Budi Karta Kalimantan Timur. *Journal Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM)*, 63–69.
- Drs. H. Sofyan Tsauri, MM. (2013). MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia. Jember: Stain Jember Press.
- Febriani, L., & Setia, S. (2023). Pengaruh Kompensasi Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1), 194–204.
- Firdaus, fahad M., Goib, A. A., & Febiana, C. (2021). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Melong Asih. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 6(1), ISSN : 2722-9467.
- Hastuti, P. D., Kasmari, K., & Stikubank, U. (2023). *The Influence Of The Work Environment , Work Discipline , and (Studi At Semarang City Health Departement)*. 7, 1043–1055.
- Jayaputra, K. H., & Sriathi. (2020). Pengaruh Program Keselamatan kesehatan kerja (K3). Lingkungan kerja, Serta Komitmen organisasional Terhadap kinerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 9(7), ISSN : 2302-8912.
- Kartini, & Hikmah. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Linerja Karyawan Pada Southlinks Country Club Batam. *Scientia Journal : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 2(1), 1–12. https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/2653
- Kertiyasa, B., & Irbayuni, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 6(1), 505–513. <https://doi.org/10.31539/costing.v6i1.4396>
- Makdalena, P., Totos, O., Timuneno, T., Nursiani, N. P., Fanggidae, R. E., & Manajemen, P. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Timor Express Intermedia Kupang*. 659–669.
- Marsiti, U., & Wasiman, W. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Airtech Globalindo. *Jesya*, 6(2), 2129–2137. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1104>
- Nur, M., Wahyuddin, Makkasau, S., & Bachri, S. (2023). *Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan*

- Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pasca Pandemi Covid-19*. 6(2), 1528–1535.
- Novia Ruth Silaen, Dkk. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhaki Persada Bandung.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Smartindo*, 1(1), ISSN : 2962-9136.
- Paparang, J. A., I Putu Bagus Suthanaya, & Suastana, I. G. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan Provinsi Bali. *Journal Research of Management*, 2(2), 168–177. <https://doi.org/10.51713/jarma.v2i2.45>
- Pramestya, A., Herawati, J., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(5), 2653–2665. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i5.2853>
- Risman, Bakri, M., & Erfan, M. (2022). *YUME : Journal of Management Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 5(3), 242–257. <https://doi.org/10.2568/yum.v5i3.2588>
- Sebastian, J., & Andani, K. W. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank QNB Indonesia. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 1(5), 1385–1398. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i5.615>
- Steven, H. J., & Prasetio, A. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(1), 78–88. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i1.3022>
- Suaedah, S. (2020). Pengaruh Kompetensi Profesional, Kompensasi, dan Disiplin terhadap Kinerja Guru. *SAP (Susunan Artikel Pendidikan)*, 5(2), 177–181. <https://doi.org/10.30998/sap.v5i2.7698>
- Sudarnaya, I. K., & Adnyani, K. D. P. (2022). Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi COVID – 19 Di Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Singaraja. *Jurnal Daya Saing*, 8(3), 452–458.
- Syukri, A., Krisnaldy, & Pasaribu. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Semarak*, 1(4), ISSN : 2622-3686. <https://doi.org/10.51279/jan.v3i1.114>
- Vernando, A. N. (2023). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEMBAK)*, 2(1). <https://doi.org/10.48181/jrbmt.v2i1.3828>
- Wahyuningsih, S., & Kirono, C. S. (2023). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Revenue: Lentera Bisnis Manajemen*, 1(01), 10–17. <https://doi.org/10.59422/lbm.v1i01.17>
- Wandi, D., Kahpi, H. S., Fidziah, F., & Abidin, Z. (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Jasa Pengiriman di Kota Serang Indonesia. *Journal of Management and Business Review*, 19(1), 80–91. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v19i1.235>
- Warongan, B. U. ., Dotulong, L. O. ., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT

Derivatif : Jurnal Manajemen

Vol. 18 No. 1 April 2024

(ISSN Cetak 1978-6573) (ISSN Online 2477-300X)

Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA*, 10(1), 963–972.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/38527>

[dalam-penelitian-ilmiah/](#)

Wibowo, F. P., & Widiyanto, G. (2019). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Tom's Silver Yogyakarta. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(2), 23.
<https://doi.org/10.31253/pe.v17i2.170>

Widodo, Z. D., Wijastuti, S., Adiyani, R., Husin, S. Al, Darsono, D., & Zailani, A. (2022). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Upah Dan Umur Terhadap Kinerja Karyawan Industri Kreatif. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(4), 825–836.
<https://doi.org/10.37606/publik.v9i4.502>

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator* (1st ed.). Yogyakarta: Zanafa Publishing.

M. Aris. (2021). Teori Kebutuhan Maslow: Pengertian, Konsep, dan Pembagiannya. Diakses pada 21 Oktober 2023, dari <https://www.gramedia.com/literasi/teori-kebutuhan-maslow>

Prof.H.Imam Ghozali, M.Com, Ph.D, CA, Akt. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9. Diakses pada 21 Oktober 2023, dari <https://id.scribd.com/document/653374381/Ghozali-2018>

Bina Nusantara University School Of Accounting. (2021). Memahami Validitas Konvergen Dalam Penelitian Ilmiah. Diakses pada 22 November 2023, dari <https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-validitas-konvergen-convergent-validity->